

Estado de Información no Financiera

COFELY ESPAÑA S.A. 2022

El presente documento del Estado de Información no Financiera, del Informe de Gestión, da cumplimiento a los requisitos que se establecen en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En este marco, se incluye la información sobre las actividades e impactos económicos, sociales y ambientales de COFELY España S.A, así como los aspectos considerados relevantes para los principales grupos de interés de la compañía en el ejercicio 2022. El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

El alcance de la información que será reportada corresponde a COFELY ESPAÑA S.A, sociedad filial española de ENGIE S.A empresa internacional con sede en Francia que agrupa el resto de sociedades a nivel global. En este sentido, se hace referencia a ENGIE cuando le aplican políticas o estrategias que son comunes a todas las empresas que conforman ENGIE en España.

Asuntos materiales

En 2022, ENGIE en España procedió a actualizar el análisis de materialidad de la compañía con el objetivo de determinar los asuntos más relevantes para sus grupos de interés e identificar las cuestiones no financieras que, en el corto, medio y largo plazo, determinan la sostenibilidad y creación de valor de su actividad.

Esta actualización se ha realizado desde la perspectiva de doble materialidad, que significa que las compañías deben reportar sobre la materialidad financiera -cómo afectan los temas de sostenibilidad al negocio-, y la materialidad de impacto -cómo impacta la actividad de la compañía en las personas y en el planeta-. Con este enfoque, ENGIE se anticipa a los futuros requisitos de los Estándares de Reporte de Sostenibilidad Europeos (ESRS) elaborados por EFRAG.

Asimismo, para identificar los asuntos potencialmente relevantes se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- Análisis de materialidad de ENGIE elaborado en 2019 e identificación de expectativas de los grupos de interés realizada en 2020 y 2021.
- Normas y estándares de reporte incluyendo la Ley 11/2018 de España en materia de información no financiera y diversidad, los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI), el *materiality map* del Sustainability Accounting Standard Board (SASB) y los Estándares de Reporte de Sostenibilidad Europeos (ESRS).

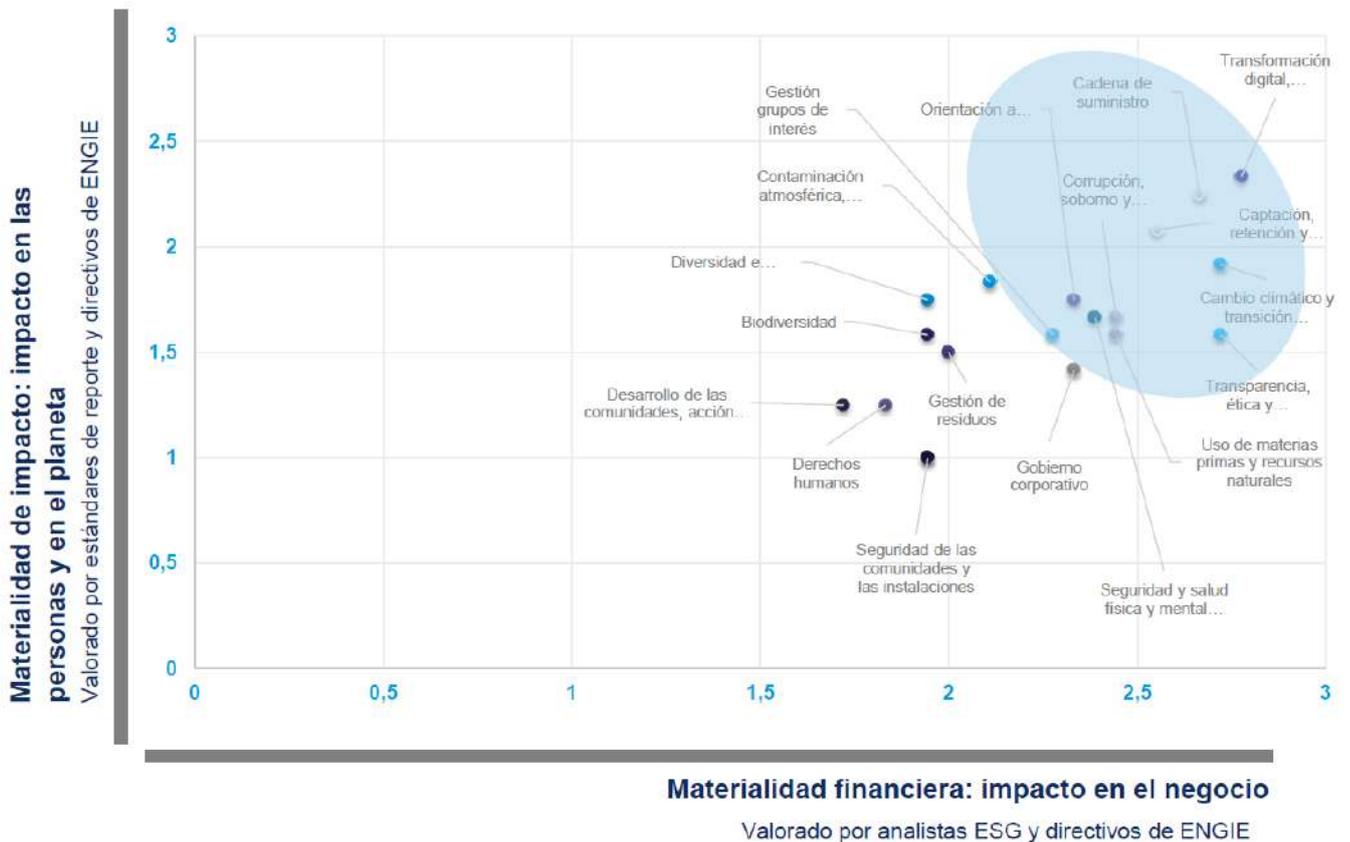
- Analistas de inversión ESG: ISS-Oekom, SAM, FTSE4Good, VigeoEiris y MSCI.

Tras esta revisión, se identificaron 18 asuntos potencialmente relevantes que fueron valorados por los directivos de la compañía a través de un cuestionario detallado, teniendo en cuenta la doble perspectiva de materialidad de impacto y financiera. Además se realizaron una serie de entrevistas a cada directivo de la compañía para profundizar sobre cada asunto y poder elaborar la priorización para la posterior construcción de la matriz de materialidad.

Como resultado del análisis, se identificó que los siguientes asuntos son los 10 más relevantes para COFELY:

- Transformación digital, seguridad de los datos y privacidad de la información.
- Cadena de suministro.
- Captación, retención y desarrollo del capital humano.
- Cambio climático.
- Transparencia, ética y cumplimiento normativo.
- Corrupción, soborno y prácticas anticompetitivas.
- Uso de materias primas y recursos naturales.
- Seguridad y salud física y mental de los profesionales.
- Orientación a cliente y usuario y calidad del servicio.
- Gestión de grupos de interés.

Matriz de materialidad 2022



En el análisis de resultados, comparándolos con la matriz del año 2019, también cabe destacar:

- Transformación digital, seguridad de los datos y privacidad de la información sube se presenta como el asunto más relevante para ENGIE en España.
- Suben al Top 5 los temas relacionados con la gestión del talento -a excepción de diversidad y seguridad y salud –y cadena de suministro.
- Baján los temas relacionados con transparencia, ética y cumplimiento normativo y seguridad y salud.

A continuación se observa una comparativa de los 10 principales asuntos en 2022 frente a 2019.

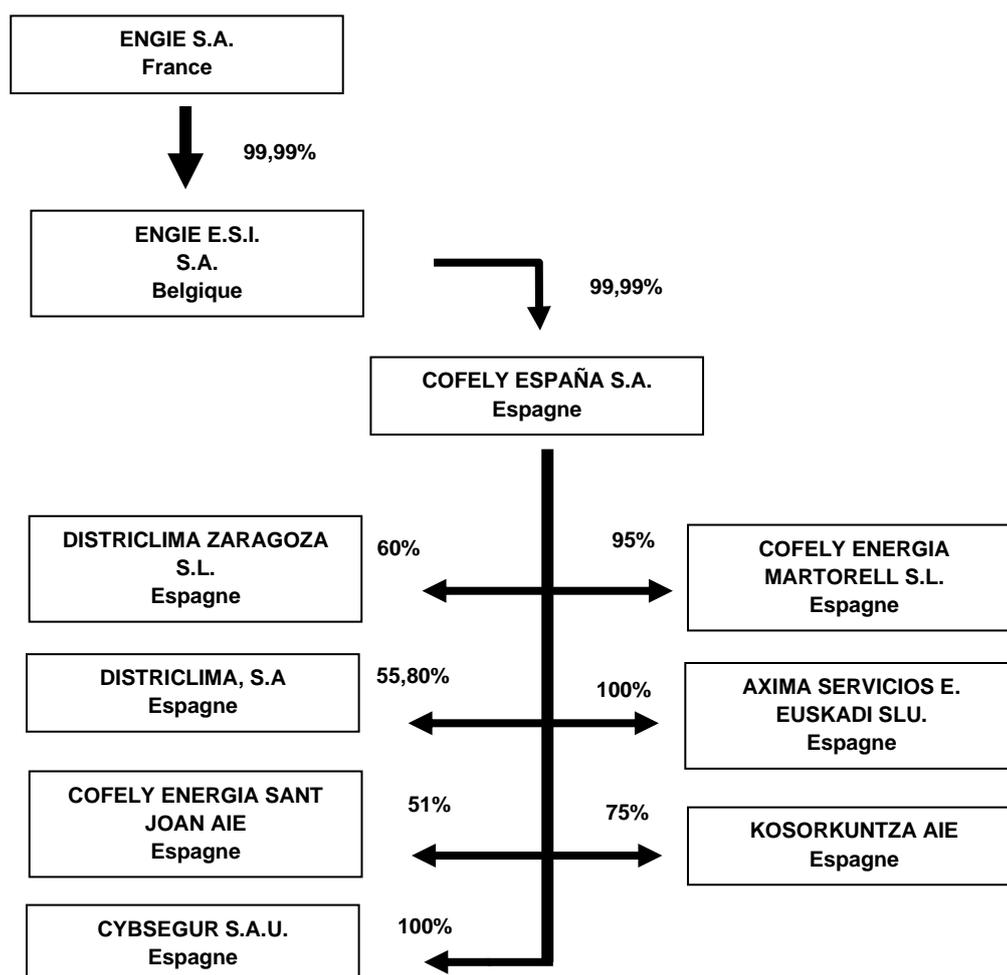
	Ranking de asuntos materiales 2022	Ranking de asuntos materiales 2019
1	Transformación digital, seguridad de los datos y privacidad de la información	Ética y <i>compliance</i>
2	Cadena de suministro	Salud y seguridad laboral
3	Captación, retención y desarrollo del capital humano	Reputación
4	Cambio climático y transición energética	Clientes. Calidad del servicio y satisfacción del cliente
5	Transparencia, ética y cumplimiento normativo	Transición energética
6	Corrupción, soborno y prácticas anticompetitivas	Atracción, retención de talento y desarrollo capital humano
7	Uso de materias primas y recursos naturales	Estrategias e impactos del cambio climático
8	Seguridad y salud física y mental de los profesionales	Seguridad de las instalaciones y calidad servicio
9	Orientación a cliente y usuario y calidad del servicio	Gestión de riesgos
10	Gestión de grupos de interés	Relación con los grupos de interés

Modelo de negocio

COFELY España S.A. (en adelante COFELY) pertenece al Grupo ENGIE, que es líder mundial en la industria del suministro de energía con bajas emisiones de carbono y servicios relacionados para el desarrollo de una economía neutra en carbono.

ENGIE, que cuenta con 101.500¹ empleados y una presencia global, aspira a convertirse en el líder mundial en una transición rentable hacia la neutralidad en carbono, en particular para las empresas y la sociedad civil. Sus negocios clave son energía renovable, redes de transporte de gas, soluciones energéticas y producción térmica y suministro de energía.

- Estructura accionarial a 31 de diciembre de 2022:



Sociedades COFELY, con el porcentaje vendido:

- Districlima Zaragoza S.L. España (60%).
- COFELY Energía Martorell S.L. España (95%).
- Districlima S.A. España (55,80%).
- Axima Servicios E. Euskadi S.L.U. España (100%).
- COFELY Energía Sant Joan AIE. España (51%).

¹ Dato de 2021.

- Kosorkuntza AIE. España (75%).
- Cybsegur S.A.U. España (100%).

Hechos relevantes

1. El 16 de diciembre de 2022, Cofely España vendió a Fibrán, S.A. el 38,90% de su participación en Cofely Energía Sant Joan, AIE.
2. El 22 de diciembre de 2022, Cofely España compró a Avançsa (cuyo nombre completo es Empresa de Promoció i Localització Industrial de Catalunya, S.A.) el 5% de su participación en Districlima.

Actividades y soluciones

COFELY ofrece a sus clientes una completa gama de soluciones para adaptarse a sus necesidades en los mercados industrial, terciario (público y privado) e infraestructuras y acompañarlos en sus retos energéticos.

La compañía actúa principalmente en España. COFELY tiene su domicilio social en la Avenida del Sistema Solar 28, 1-3, en San Fernando de Henares, Madrid y cuenta con oficinas y almacenes repartidos por España para favorecer la cercanía con el cliente, que es una de las máximas de la compañía.

Este es el listado actualizado con las oficinas y almacenes de COFELY.

Ubicación	Dirección	Tipo	Nota aclaratoria
Madrid	C/ Ribera del Loira, 28. 28042 Madrid (Madrid)	Oficina	
Madrid	Av. del Sistema Solar 28-1, 28-3. 28830 San Fernando de Henares (Madrid)	Almacén	
Barcelona	Calle Pujades 350, Planta 5ª, Módulo 1 y 2. 08019 Barcelona (Barcelona)	Oficina	
Valladolid	C/ Arenal 8. Pol.Industrial El Arenal. 47155 Santovenia de Pisuerga (Valladolid)	Oficina/Almacén	

El Prat	Emporda, 43. 08820 El Prat de Llobregat	Oficina/Almacén (contrato)	
Zaragoza	Avd. José Atares, 107. Edificio DHC. Polígono Los Caños. 50018 Zaragoza	Oficina (Districlima)	
Linares	Avda. 1º de Mayo s/n. Parque Empresarial Santana. 23700 Linares	Oficina	
Zafra	C/ Bodión nº 57. Polígono de los Caños. 6300 Zafra	Oficina/Almacén	
Asturias	Parque Empresarial Centro Astur. Puerta 1ºD. Pol.Industrial Sia Cooper. 33420 Lugones	Oficina	
Navarra	Volkswagen Navarra. Poligono de Arazuri- Orcoyen. 31170 Arazuri (Navarra).	Oficina (contrato Volkswagen)	
Bergondo	Calle Tras do Val, 50 Bajo. 15319 Vixoi. Bergondo. (A Coruña).	Almacén	Cerró en julio de 2022.
Coruña	Quinta Avenida, Polígono Industrial de Pocomaco, 89 y 91. Local 25	Coworking	Cerró en julio de 2022.
Bilbao	Avda. Madariaga Etorbidea, 1-3ª planta. Oficina 304. Bilbao	Coworking	
Málaga	Plaza de la Solidaridad, 12 5ª planta. Despachos 523 y 524. Málaga	Coworking	
Sevilla	Centro de negocios	Coworking	

	Galia Puerto. Crta. de la Esclusa, 11. Despacho 15 y 14. Sevilla		
Valencia	Centro de Negocios Géminis Center. Avda de las Cortes Valencianas 39, 4ºC. Despacho 14. 46015 Valencia	Coworking	
Ávila	C/ Hornos Caleros, 34. Ávila	Coworking	
Pamplona	Arcadio María Larraona, 1, 2ª Planta. Pamplona	Coworking	
Vigo	Avda. Madrid 129, Bajo. Vigo.	Trastero	
Tenerife	C/ Santa Rosalía, 49. Santa Cruz de Tenerife	Coworking (oficina virtual)	

Las áreas de actividad de COFELY se agrupan de la siguiente manera:

- **Diseño e ingeniería de instalaciones.** Diseño y ejecución de instalaciones en los sectores industrial, terciario e infraestructuras (instalaciones eléctricas, automatización de procesos industriales, frío industrial o instalaciones de telecomunicaciones y seguridad, entre otros).
- **Operación y mantenimiento.** Operación y gestión de las instalaciones, asegurando su correcto funcionamiento y productividad. Se orienta a la consecución de ahorros energéticos y eficiencia.
- **Servicios energéticos.** Ahorros energéticos a través de la optimización de sus instalaciones mediante medidas de eficiencia energética (auditorías energéticas, mejoras de eficiencia energética, monitorización energética o planes de rendimiento energético).
- **Movilidad sostenible.** Servicio integral de gestión de recarga de vehículos.
- **Producción de energía de forma eficiente y sostenible** a través de redes de frío y calor que permiten abastecer de energía a múltiples edificios a la vez a través de una red de distribución conectada con la central de producción de energía.

- **Gobierno de la organización.**

El máximo órgano de gobierno de COFELY España S.A. es el Consejo de Administración, que a final del ejercicio 2022 se componía de los siguientes miembros.

- Pierre Cheyron, como presidente.
- David Liste Alba, miembro del Consejo.
- Xavier Puyal Torras, miembro del Consejo.

La gestión diaria de COFELY recae sobre el Comité Ejecutivo (COMEX), que es común para todas las sociedades de ENGIE en España. Está compuesto por los directores de cada área funcional y de negocio y liderado por la Dirección General. Su función principal consiste en el seguimiento de la actividad y la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo.

El Comité de Dirección que conforma el Grupo queda de la siguiente manera:

Miembro	Cargo
Loreto Ordóñez	Country Manager
Loreto Ordóñez	Directora de Renovables
David Liste	Director de Soluciones Energéticas
Carlos Peleato	Director de Generación Térmica
Ángel Sanz	Director de GEMS
Elena Carretero	Ethics & Compliance Officer
Miguel Bascones	Director de Finanzas, Compras y Tecnología
Alfonso Pascual	Director de Personas, Comunicación y ESG
Daniel Fernández	Director de Estrategia, Regulación y Soporte Corporativo
Montserrat Hervás	Directora de Legal

Objetivos, estrategia y visión del entorno

La estrategia y objetivos de COFELY se enmarcan bajo el propósito del Grupo ENGIE de “actuar para acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono, a través de la reducción del consumo energético mediante soluciones más respetuosas con el medioambiente. Este propósito une a la empresa, sus empleados, sus clientes, proveedores y accionistas con el objetivo de conciliar los resultados económicos con un impacto positivo en las personas y el planeta”.

Para alcanzar este propósito, la compañía está desplegando una estrategia de negocio que busca la sostenibilidad en el largo plazo basada en dos pilares: descarbonizar su propia capacidad de producción de electricidad mediante el desarrollo de energías renovables, y ofrecer a sus clientes soluciones industriales que les permitan reducir su consumo de energía y en consecuencia sus emisiones de CO₂ y sus costes haciendo realidad la transición ecológica a economías neutras en carbono.

Esta estrategia se basa en cuatro ejes principales:

- Hacer más simple la organización y centrarse en las cuatro actividades principales del grupo, con un reenfoque en treinta países para 2023.
- Adaptar la organización con un enfoque industrial fortalecido.
- Acelerar las inversiones en energías renovables e infraestructuras energéticas locales.
- Reforzar el compromiso de la compañía con la transición energética para lograr Carbono Cero Neto en 2045.

El Grupo ENGIE apuesta claramente por España, donde quiere ser un actor relevante en la transición energética y en la consecución de los objetivos nacionales del Plan Nacional de Energía y Clima (PNIEC). En este sentido, ENGIE en España trabaja en desarrollar y hacer evolucionar sus negocios renovables, de gestión de energía y de soluciones energéticas para el diseño y puesta en marcha de activos industriales que hagan realidad la transición a economías neutras en carbono. Todo ello, garantizando al mismo tiempo la excelencia y la creación de valor en la gestión de los activos, contratos e instalaciones industriales que ya están en marcha.

Este reto de consolidación y de crecimiento irá de la mano de la puesta en marcha de la nueva organización a nivel local.

Con el objetivo de liderar la transición hacia una sociedad neutra en carbono y respetuosa con el medio ambiente, COFELY ha continuado apoyándose (igual que el resto de las sociedades de ENGIE en España) en tres ejes principales:

- **Descarbonización.** Acompañando a los clientes en la consecución de sus objetivos medioambientales y despertando junto a ellos una ambición sostenible que se traduzca en una reducción de consumos, costes y emisiones de toneladas de CO₂.
- **Digitalización.** Las nuevas tecnologías están cambiando los patrones en el sector energético. La Inteligencia Artificial y el Internet de las cosas se están integrando cada vez más en cada una de las soluciones. Existe un largo camino por recorrer en la combinación de tecnologías, seguridad de datos y conectividad.
- **Descentralización.** Giro hacia infraestructuras integradas en el cliente.

En este contexto, el reto estratégico de COFELY es contribuir al progreso energético de una forma sostenible, acompañando a sus clientes en el gran desafío de la descarbonización y comprometiéndose a maximizar sus ahorros a través de la eficiencia energética, a través de

una oferta de soluciones de alta tecnología, integradas, hechas a medida y con un modelo de financiación innovador.

Gestión de riesgos

El Grupo ENGIE cuenta con una Política de Gestión del Riesgo (*Policy of Enterprise Risk Management, ERM*), cuyos principios son consistentes con estándares como la ISO 31000.

Dicha política aplica a todos los procesos de negocio de todas las entidades del Grupo, cuya finalidad es gestionar los riesgos para asegurar la consecución de los objetivos de la compañía.

A nivel local, existe un responsable (*Risk Officer*) cuya función es coordinar y gestionar con los diferentes departamentos las tareas de análisis, evaluación de riesgos y monitorización de los planes de mitigación acordados y validados por la dirección (COMEX) de la compañía.

Los riesgos se clasifican en riesgos estratégicos, operacionales y financieros, existiendo controles específicos y planes de mitigación para cada tipo de riesgo.

Durante 2022, al igual que en años anteriores, se ha realizado un ejercicio de evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos de todo el perímetro ENGIE en España, siendo los riesgos más relevantes para la compañía aquellos relacionados con el caso Púnica, el contexto de la legislación laboral en España, Ciberseguridad y Protección de datos. En el caso Púnica se dictó auto de apertura de juicio oral el 20 de julio de 2022. El auto está pendiente de remisión al Tribunal encargado del juicio y de fijación de su fecha.

Para el resto de los riesgos identificados (riesgos éticos, riesgos específicos de proyectos, riesgos de cambio climático, riesgos relacionados con la gestión del talento) se ha seguido con la gestión preventiva y la puesta en marcha de planes de acción que minimizan las posibilidades de que estos ocurran.

Con respecto a los riesgos asociados a proyectos, a lo largo de 2022 se ha reforzado la metodología definida en 2019 en todos los contratos de servicios e instalaciones en el alcance:

- Realización de una valoración preliminar de riesgos en fase de oferta de cara a identificar las contingencias que pudieran comprometer el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Verificación del cumplimiento de los requisitos operacionales en las reuniones de lanzamiento de contratos que dota de mayor control desde el inicio del proyecto.
- Aplicación del procedimiento de seguimiento de los riesgos definidos en la oferta y por contrato.
- Convocatoria de reuniones periódicas para el seguimiento de los riesgos en los proyectos (financieros y no financieros). Participantes: Jefe de Proyecto, Risk Manager, Control Interno, Control de Gestión.

- Elaboración del informe de lecciones aprendidas, que incluye el análisis de los proyectos y la identificación de lecciones aprendidas.

Gestión Ética y Compliance

Marco ético

El Grupo ENGIE concede una gran importancia en su actuación empresarial al cumplimiento de sus compromisos y principios en materia de ética y desarrollo sostenible. La ética preside la gestión de las actividades del día a día del Grupo, desde las gestiones comerciales y operativas, a las relaciones de negocio como las relaciones con los grupos de interés.

Para poder cumplir con todo ello, a COFELY, como sociedad integrante del Grupo ENGIE en España, se le aplica el marco ético que está definido fundamentalmente en los siguientes documentos:

- **La Carta Ética**, en la que se recogen los cuatro principios éticos fundamentales que presiden el conjunto de compromisos del Grupo:
 - Actuar de conformidad con las disposiciones legales y normativas.
 - Comportarse con honestidad y promover una cultura de integridad.
 - Demostrar lealtad.
 - Respetar a los demás.
- **La Guía Práctica de Ética** que es la encargada de definir el ámbito de aplicación de estos principios, informar sobre el canal de denuncias y establecer numerosas referencias éticas en la vida cotidiana, entre las que destacan: la protección de los derechos humanos, la salud, la seguridad y el medio ambiente, la lucha contra el fraude y la corrupción, la prevención de los conflictos de interés, o la gestión de los patrocinios, donaciones y mecenazgos, entre otras.

Durante el ejercicio 2022, las 93 nuevas incorporaciones de COFELY han recibido el *Welcome Pack* que incluye los siguientes documentos:

- Carta Ética y Guía Práctica de Ética.
- Código de Ética para financieros del Grupo.
- Ética en las Relaciones de Negocios: principios rectores.
- Política de Regalos e Invitaciones.
- Política de Prevención de Conflictos de interés.
- Política de Cumplimiento Penal.
- GDPR, General Data Protection Regulation.
- Política Local de Uso de Tecnologías de la Información.

En el caso de las últimas cuatro políticas se debe firmar una declaración de conformidad.

En 2022 se han realizado 7 *due dilligence* éticas, frente a las 15 que se realizaron en 2021.

Modelo de *compliance*

ENGIE en España dispone de un Modelo de *Compliance* que pone énfasis en la prevención de cualquier incumplimiento que pueda contravenir lo recogido en la Carta Ética. Este Modelo es revisado periódicamente por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo quien reporta regularmente sobre su evolución al Consejo de Administración de COFELY.

Los elementos más significativos del Modelo de *Compliance* de Prevención de Riesgos Penales son:

- El Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos.
- La Política de Cumplimiento Penal.
- El Comité de Ética y Cumplimiento Normativo como órgano de prevención.

El Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos es la norma interna que establece un sistema ordenado de control para mitigar los riesgos a los que se exponen las compañías que integran el Grupo ENGIE en España. El manual está estructurado en cuatro fases:

- En la fase de prevención se establece el entorno de control a través de los procedimientos, protocolos y políticas, las acciones de comunicación, sensibilización y formación y el propio sistema de control interno del Grupo ENGIE (INCOME). También son acciones de prevención, las evaluaciones de riesgos penales que permiten dibujar el mapa de riesgos.
- En la fase de monitorización se realizan las actividades de revisión de la efectividad de los controles de la fase de prevención, con el fin de detectar ineficiencias o debilidades del modelo, a través de auditorías internas o externas, canal de denuncias o los cuestionarios de *reporting* de *Compliance*.
- Tras ello, está la fase de respuesta, que aplica el protocolo de actuación del Comité de Ética y Cumplimiento Normativo como órgano de prevención de riesgos penales y el sistema disciplinario como régimen sancionador.
- Por último, en la fase de reporte se informa periódicamente al Órgano de Gobierno sobre las actividades llevadas a cabo en las fases anteriores.

La Política de Cumplimiento Penal describe las conductas de riesgo a las que se expone la compañía, los controles internos establecidos al respecto, así como los mecanismos de reporte para mitigar dichos riesgos.

La compañía dispone del **canal de denuncias ethics-spain@engie.com** puesto a disposición de los colaboradores de ENGIE en España, tanto internos como externos. El canal es gestionado por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo. Por otro lado, en 2021 se redactó una política de *whistleblowing* (denuncia de irregularidades) de acuerdo con la Directiva de la UE para la protección de los denunciantes, que se encuentra pendiente de aprobación. En enero de 2022 se realizó la investigación de una denuncia sobre relaciones en el trabajo que se hizo en diciembre de 2021. Se cerró posteriormente. En 2022 también se han recibido 2 denuncias, ambas han sido tratadas por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo y se ha llevado a cabo las investigaciones oportunas. Ambos procesos han sido cerrados en el mismo año 2022.

Como órgano de prevención penal y en dependencia del Consejo de Administración, se encuentra el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, integrado por los responsables de las siguientes áreas: ética y *compliance*, relaciones laborales, gestión de riesgos, legal y finanzas, asistiendo estas dos últimas con carácter consultivo. En el ejercicio 2022 se celebraron 9 comités ordinarios y 2 comités extraordinarios.

Los asuntos en materia de Ética y *Compliance* son abordados por los órganos de más alto nivel, Consejo de Administración y Comité Ejecutivo. Durante 2022 se trató en la sesión ordinaria del Consejo de Administración de marzo y en las 20 reuniones del Comité Ejecutivo, ya que es el segundo punto de la agenda después de la información general facilitada por la CEO. Con cierta periodicidad también se abordan en los Comités de Dirección de cada área.

Durante 2022 se actualizaron y pusieron en marcha las siguientes políticas y procedimientos, con el objetivo de reforzar el modelo de cumplimiento:

- **Nueva Política de regalos e invitaciones.** Se ha adaptado a la política de Grupo a la realidad que existe en España, respetando los umbrales que hay establecidos para cada tipo de regalo, invitación o viaje. Ha habido un cambio importante en esto y también en los procesos de autorización y las herramientas existentes. Actualmente, todas las declaraciones de regalos se realizan de manera digital.
- Durante 2022 se ha estado trabajando en una **Política que regule mejor la relación que hay con la administración pública**, la cual se aprobará a lo largo de 2023. Ésta marca las pautas del tipo de relación que tienen que tener los empleados a la hora de relacionarse con la administración y un sistema para que el Grupo tenga identificadas esas administraciones con las que se relacionan.

Lucha contra la corrupción y el soborno

COFELY dispone desde 2019 de la **certificación ISO 37001 sobre sistemas de gestión antisoborno** que avala la existencia de medidas necesarias para prevenir, detectar y mitigar el riesgo de soborno. En 2021 se realizó la auditoría de seguimiento de la ISO 37001 y en 2022 se ha realizado la recertificación. Para ello se mantuvieron en total 27 entrevistas en la que participaron todas las áreas de la organización.

Como documento vertebrador en esta materia, COFELY dispone de la **Guía Anticorrupción** que integra las políticas destinadas a mitigar el riesgo de fraude y corrupción entre las que se encuentran:

- Política de regalos e invitaciones.
- Política de *due diligence* de proveedores.
- Política de patrocinios, mecenazgo y donaciones.
- Política de prevención de conflictos de interés.
- Código de conducta en actividades de *lobbying*.
- Código de conducta en la relación con los proveedores.
- Política de intermediarios comerciales.
- Procedimiento de homologación y evaluación de proveedores.

Adicionalmente entre las acciones llevadas a cabo en esta materia en 2022 destacan:

- **Actualización de la Política de Regalos, Invitaciones y Viajes Técnicos**, que fue aprobada por los Consejos de Administración en marzo. La modificación más importante es que incorpora nuevos umbrales de aprobación en línea con los usos y costumbres actuales y una herramienta digital como registro de lo recibido.
- En relación con las acciones de dar a conocer y divulgar la nueva Política de Regalos, Invitaciones y Viajes Técnicos se llevaron a cabo las siguientes acciones:
 - La creación de un nuevo espacio en la intranet para acceder al nuevo Registro de Regalos e Invitaciones incorporando material visual a través de videos para un entendimiento claro del procedimiento.
 - Comunicación interna sobre la nueva herramienta digital.
 - Sesiones formativas: a COMEX en enero, a 13 CODIR en febrero y en septiembre se organizaron dos *webinars*: uno a 55 *Heads of* y otro al resto de empleados de posiciones de *área manager*, técnico y *project manager* (260 empleados).
- **Nuevo procedimiento de *due diligence* para la contratación de las personas más expuestas a riesgos éticos del área de Recursos Humanos**. Este procedimiento entró en vigor en septiembre de 2022 e incorpora un cuestionario con preguntas en materia de ética y *compliance*, que debe ser cumplimentado por el candidato durante el proceso de selección. Este nuevo cuestionario ha sido elaborado bajo la supervisión de expertos en Ética y Cumplimiento, Laboral y Protección de Datos para apoyar al departamento de Recursos Humanos, y forma parte del informe de *due diligence* que elabora el departamento de Ética y *Compliance* sobre el candidato.
- En 2022, se ha preparado un **borrador de una nueva Política en las relaciones con la Administraciones Públicas** que establece el procedimiento que debe seguir todo empleado que se relacione con la Administración Pública y la información que tiene que facilitar al departamento de Ética y *Compliance*. Algunas medidas ya han sido implementadas por aquellas áreas a las que aplica esta política, si bien, la versión definitiva y la aprobación de la misma queda pendiente para 2023.

Durante 2022 COFELY no ha recibido ninguna denuncia en materia de corrupción, además no se ha realizado ninguna contribución a partidos o representantes políticos.

Con respecto a las medidas internas implementadas para prevenir el delito de blanqueo de capitales, COFELY dispone de la Política de Cumplimiento Penal y como principal medida adoptada para mitigar este riesgo y respetada en 2022, es la no aceptación de pagos en efectivo.

Derechos humanos

Además de lo que se establece tanto en la Carta Ética como en la Guía Práctica de Ética, en materia de derechos humanos, COFELY dispone de:

- El Código de conducta en la relación con los proveedores.
- La Declaración de esclavitud moderna, traducida en 2020 y publicada en la intranet y en la web.
- El Referencial de los derechos humanos: compromisos e implementación, publicada en la intranet y en la web.

La compañía desarrolla a través del Departamento de Recursos Humanos algunas buenas prácticas en materia de derechos humanos.

- Todos los contratos de trabajo siguen los estándares de no trabajo infantil, no discriminación, respeto a la libertad individual, etc.
- En marzo de 2021 se firmó un Convenio Colectivo de Trabajo con el sindicato, basado en el compromiso conjunto de los firmantes de respetar y promover los principios definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este convenio sigue vigente a día de hoy.
- El Departamento de Recursos Humanos cuenta con un sistema de gobierno con principios y políticas para la gestión de recursos humanos que se aplica a todos los departamentos, como:
 - Actuar con integridad, profesionalismo y rigor metodológico.
 - No discriminación e igualdad de oportunidades.
 - El desarrollo interno, la formación y la movilidad representan recursos al servicio de la empleabilidad de los empleados.
 - El trabajador es el primer actor de su propio desarrollo profesional.
- ENGIE en España dispone de Políticas de selección y atracción de talento que revisa anualmente para adaptarlo a nuevas normativas laborales o de diversidad.
- Dispone de un Plan de igualdad y un protocolo para la prevención y actuación contra el acoso y los actos discriminatorios.
- El Departamento de Recursos Humanos organiza anualmente una encuesta compromiso, ENGIE&Me, con preguntas específicas relacionadas y comentarios abiertos:
 - ENGIE es una empresa socialmente responsable.
 - Mi jefe predica con el ejemplo.
 - Creo que ENGIE actúa de manera responsable en relación con el medio ambiente.

- Los empleados de mi entidad son tratados con respeto independientemente del puesto que ocupen.
- La compañía dispone de iniciativas de apoyo a los empleados en la conciliación de la vida laboral y familiar, así como programas para garantizar la movilidad y el desarrollo. (Proceso anual de revisión de personas y posiciones; Programa de desarrollo para empleados de alto potencial).

En este ejercicio, COFELY no ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración de los derechos humanos. Además, de acuerdo con las evaluaciones de riesgos realizadas anualmente por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo y en las sesiones de evaluación de riesgos penales que se llevaron a cabo en el periodo, los riesgos de vulneración de derechos humanos son poco probables, debido al sólido sistema de control implantado.

Finalmente, hay que destacar que COFELY es socio de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo que le compromete a incorporar en su estrategia los diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Formación y cultura ética

En COFELY el plan de formación anual se propone a principios de año y en él se indica el alcance, los objetivos, contenidos y formato que tendrá. Esta es la formación que se ha impartido en 2022:

Título de la formación	Formato	Duración (min)	Impartido por	Número de empleados	Información adicional
Ethics & Compliance - plan de acogida	Streaming / Presencial	75	E&C Officer	41	Nuevos empleados
Protección de datos en ENGIE en España	Elearning	45	España	768	Personal de campo incluido
Política de prevención penal ENGIE en España	Elearning	60	España	823	Personal de campo incluido
Fraude y corrupción tolerancia cero	Elearning	30	Grupo	736	Personal de campo incluido
Nuestro grupo nuestra ética	Elearning	25	Grupo	778	Personal de campo incluido
Ética en 4 clics	Elearning	10	Grupo	899	Personal de campo incluido
Entender y prevenir el riesgo de corrupción	Streaming	120	Grupo	20	Todo el equipo de BD y Ventas
Due diligence para todos los equipos	Streaming	120	Grupo	24	
Due diligence para el equipo de compras	Streaming	120	Grupo	15	
Enfoque de derechos humanos	Streaming	90	Grupo	5	

en ENGIE					
Executive Criminal Liability	Presencial	120	Externo	5	Miembros del Comité Ejecutivo y Administradores
Derechos humanos	Elearning	90	Grupo	14	
Ley de Competencia	Elearning	90	Grupo	8	

Otras actuaciones destacadas en materia de sensibilización:

- Campaña anual de comunicación para dar a conocer los vídeos éticos de ENGIE (conflicto de intereses y canal ético).
- Concurso celebrado el 9 de diciembre con motivo del Día Internacional contra la Corrupción.

Además, se ha continuado con la práctica del procedimiento para la gestión de evaluaciones anuales de todos los empleados, donde la ética es uno de los temas a tratar durante la entrevista. Los criterios establecidos para evaluar el cumplimiento de la ética son:

- **Todos los empleados:** cumplir con los principios éticos de ENGIE.
- **Gerentes:** promover en el equipo a cargo una cultura ética de integridad y cumplimiento.
- **No directivos:** expresar interés y compromiso como profesional de ENGIE en relación a la Ética.

Durante 2022 se han realizado las siguientes acciones:

- Se ha renovado la certificación ISO 37001.
- Adaptación efectiva del Modelo de Cumplimiento a la UNE 19601 (Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal).
- Implementación de las recomendaciones de la Auditoría de Protección de Datos.
- Diseño del programa de formación y el plan de comunicación interna recurrente.

Transparencia fiscal

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país (datos en euros).

País	2021	2022
España	-10.025.666	-4.201.926
México	20.490	-41.088
Portugal	-918	5.682

En el siguiente cuadro se reflejan los impuestos sobre beneficios devengados por países durante 2021 y 2022 (datos en euros).

País	2021	2022
España	2.585.794	3.828.631
México	-28.299	0
Portugal	0	0

En 2022, COFELY ha recibido subvenciones públicas por importe de 124.780 euros (84.895 euros en 2021), en concepto de las bonificaciones aplicables a formación. En los ejercicios 2022 y 2021 la compañía no realizó ninguna donación.

Nuestras personas

El año 2022 ha estado marcado por la reorganización, a nivel interno, de la compañía por la adquisición de EOLIA y por pasar de las 24 unidades de negocio de 2021 a las 4 que hay actualmente.

En 2022 se ha continuado con la ejecución del ERE (Expediente de Regulación de Empleo) iniciado en 2021 provocado por la reorganización del negocio y de su estructura por la decisión estratégica de la compañía de salir de la actividad de asistencia técnica. Este proceso se alargó para posibilitar la salida de aquellos empleados que están prestando servicios en contratos de clientes que acabaron en el primer semestre de 2022.

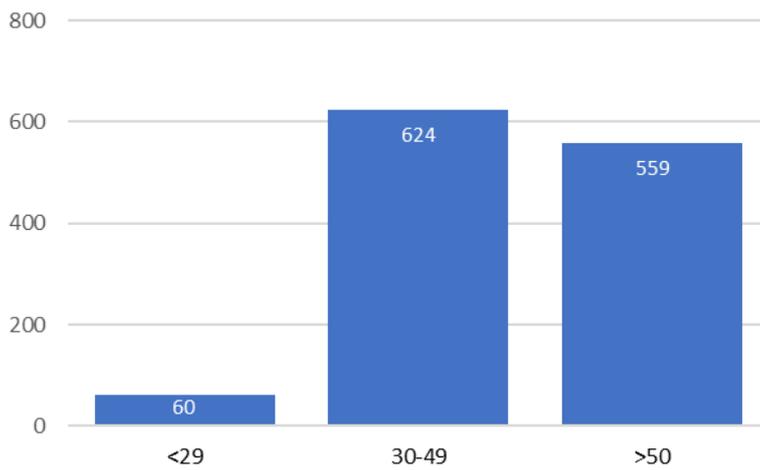
Perfil de la plantilla

A 31 de diciembre de 2022, la plantilla de COFELY se situaba en 1.243 profesionales, lo que representa una disminución del 6,19% con respecto al año precedente. Este descenso es provocado por la continuación del plan de salida del negocio de asistencia técnica.

En línea con los datos del sector, los hombres (1.104) tienen más presencia que las mujeres (139) en COFELY. El personal Operario es mayoritariamente masculino, existiendo algo más de equilibrio en las categorías de Técnicos y Ejecutivo. Por otro lado, las mujeres representan un 25% (un 23% en 2021) de los puestos ejecutivos de la compañía frente al 75% de los hombres.

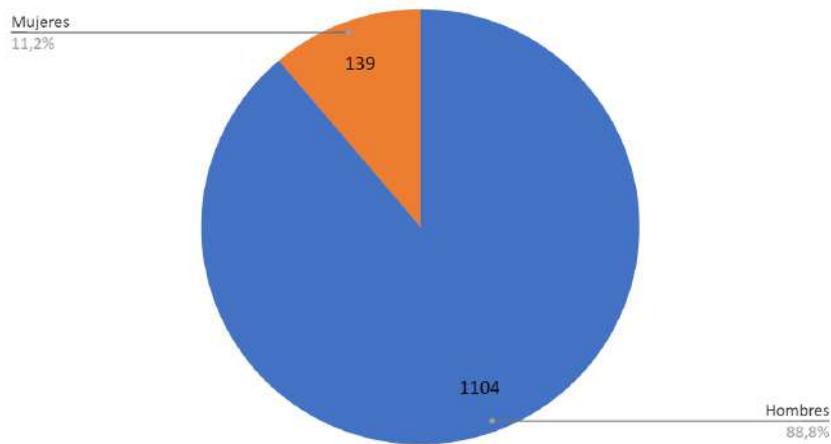
Respecto a las franjas de edad, la mayor parte de los profesionales se ubican en la franja de más de entre 30 y 49 años (50%). Todo el personal está contratado en España.

Plantilla por edad

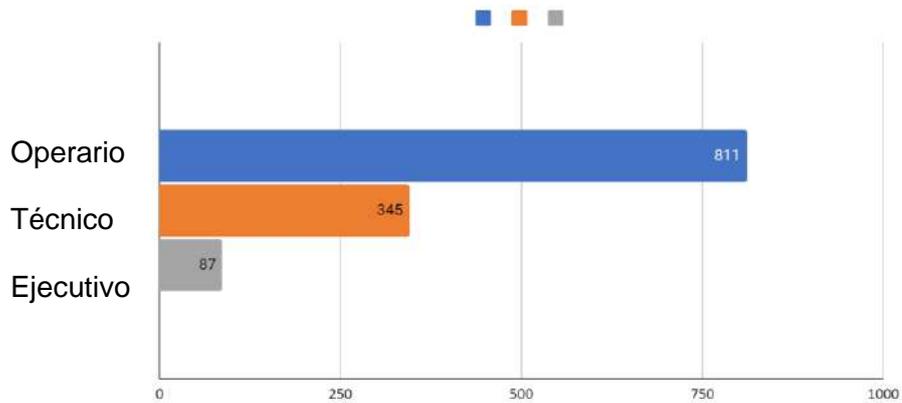


A continuación, se detallan los principales datos de la plantilla al cierre de 2021 y 2022.

Plantilla por sexo



Plantilla por categoría profesional



Plantilla por sexo, edad y clasificación profesional										
		2021			2022			Evolución (%)		
Clasificación profesional	Edad	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Ejecutivos	<29	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
	30-49	17	46	63	17	39	56	0%	-15%	-11%
	>50	4	25	29	5	26	31	25%	4%	7%
Total ejecutivos		21	71	92	22	65	87	5%	-8%	-5%
Operarios	<29	-	24	24	-	24	24	0%	0%	0%
	30-49	1	450	451	1	373	374	0%	-17%	-17%
	>50	1	397	398	2	411	413	100%	4%	4%
Total operarios		2	871	873	3	808	811	50%	-7%	-7%
Técnicos	<29	5	26	31	3	33	36	-40%	-27%	-16%
	30-49	80	138	218	72	122	194	-10%	-12%	-11%
	>50	38	73	111	39	76	115	3%	4%	4%
Total Técnicos		123	237	360	114	231	345	-7%	-3%	-4%
Total		146	1.179	1.325	139	1.104	1.243	-5%	-6%	-6%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2022						
Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Hombre	Mujer	Total

	al						
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	22	5	27	
			Parcial	1	0	1	
		Temporal	Completo	0	0	0	
			Parcial	3	0	3	
	Operarios	Indefinido	Completo	319	2	321	
			Parcial	3	0	3	
		Temporal	Completo	52	0	52	
			Parcial	37	0	37	
	Técnicos	Indefinido	Completo	58	31	89	
			Parcial	7	1	8	
		Temporal	Completo	0	0	0	
			Parcial	11	7	18	
30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	39	15	54	
			Parcial	0	2	2	
		Temporal	Completo	0	0	0	
	Operarios	Indefinido	Completo	300	1	301	
			Parcial	8	0	8	
		Temporal	Completo	64	0	64	
			Parcial	1	0	1	
	Técnicos	Indefinido	Completo	107	47	154	
			Parcial	10	24	34	
		Temporal	Completo	5	1	6	
			Parcial	0	0	0	
	<29	Operarios	Indefinido	Completo	15	0	15
Parcial				1	0	1	
Temporal			Completo	7	0	7	
Técnicos		Indefinido	Completo	21	2	23	
			Parcial	0	0	0	
		Temporal	Completo	11	1	12	
			Parcial	1	0	1	
Total					1104	139	1243

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2021						
Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Hombre	Mujer	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	17	3	20
			Parcial	3	0	3

		Temporal	Completo	3	0	3	
			Parcial	2	1	3	
	Operarios	Indefinido	Completo	295	1	296	
			Parcial	19	0	19	
		Temporal	Completo	48	0	48	
			Parcial	35	0	35	
	Técnicos	Indefinido	Completo	55	28	83	
			Parcial	4	5	9	
		Temporal	Completo	5	3	8	
			Parcial	9	2	11	
	30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	33	11	44
				Parcial	1	3	4
Temporal			Completo	12	3	15	
Operarios		Indefinido	Completo	307	1	308	
			Parcial	15	0	15	
		Temporal	Completo	116	0	116	
			Parcial	12	0	12	
Técnicos		Indefinido	Completo	102	49	151	
			Parcial	7	10	17	
		Temporal	Completo	24	21	45	
			Parcial	5	0	5	

<29	Operarios	Indefinido	Completo	10	0	10
			Parcial	1	0	1
		Temporal	Completo	13	0	13
	Técnicos	Indefinido	Completo	6	2	8
			Parcial	2	1	3
		Temporal	Completo	18	2	20
Total				1.179	146	1.325

Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos indefinidos se situó en el 80% (74% en 2021) y los contratos a tiempo completo en un 91%, un punto por encima que el año anterior, tal y como se desprende de las siguientes tablas:

Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional									
		2021							
		Hombre				Mujer			
Clasificación profesional	Edad	Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
		Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Ejecutivos	<29	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-49	34,17	1,33	12,08	0,17	11,67	2,67	2,08	-
	> 50	18,58	3,00	3,08	2,33	3,00	-	-	1,00
Total ejecutivos		52,75	4,33	15,17	2,50	14,67	2,67	2,08	1,00
Operarios	<29	13,83	0,33	19,17	-	-	-	-	-
	30-49	349,25	17,58	138,92	14,58	1,08	-	-	-

	> 50	312,42	21,25	59,08	33,42	1,92	-	-	-
Total operarios		675,50	39,17	217,17	48,00	3,00	-	-	-
Técnicos	<29	5,42	2,25	18,83	-	5,00	0,67	4,33	-
	30-49	104,42	8,17	29,50	6,17	60,75	9,25	18,75	0,58
	> 50	58,17	4,50	6,42	10,17	30,83	4,58	2,08	2,25
Total técnicos		168,00	14,92	54,75	16,33	96,58	14,50	25,17	2,83
Total		896,25	58,42	287,08	66,83	114,25	17,17	27,25	3,83

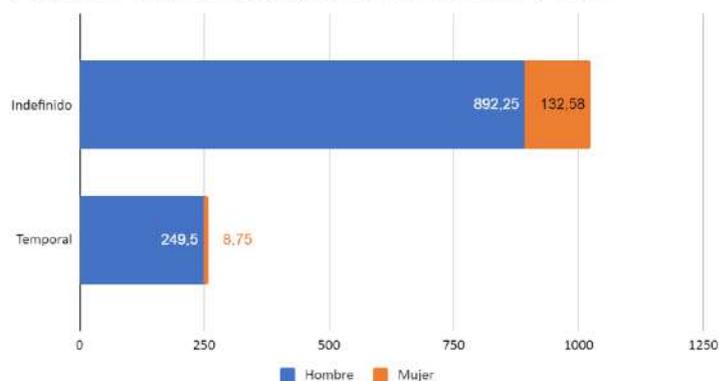
Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

2022

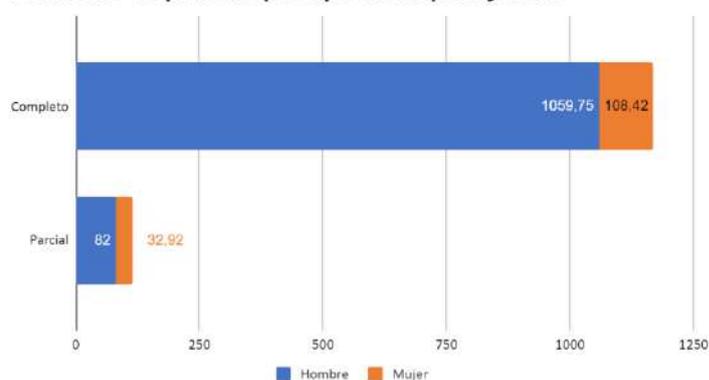
Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Hombre	Mujer	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	21,83	5,00	26,83
			Parcial	0,08	0,00	0,08
		Temporal	Completo	0,00	0,00	0,00
			Parcial	2,67	0,00	2,67
	Operarios	Indefinido	Completo	298,08	1,08	299,17
			Parcial	2,83	0,00	2,83
		Temporal	Completo	61,75	0,00	61,75
			Parcial	41,42	0,00	41,42
	Técnicos	Indefinido	Completo	58,92	31,58	90,50
			Parcial	5,08	1,00	6,08
		Temporal	Completo	0,00	0,00	0,00
			Parcial	11,17	5,33	16,50
30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	42,33	14,08	56,42
			Parcial	0,00	2,00	2,00
		Temporal	Completo	0,00	0,00	0,00
	Operarios	Indefinido	Completo	304,00	1,00	305,00
			Parcial	7,08	0,00	7,08
		Temporal	Completo	98,42	0,00	98,42
			Parcial	1,00	0,00	1,00
			Completo	112,83	50,00	162,83
	Técnicos	Indefinido	Parcial	8,92	23,75	32,67
			Temporal	Completo	9,08	2,00

			Parcial	0,00	0,83	0,83	
<29	Operarios	Indefinido	Completo	10,83	0,08	10,92	
			Parcial	0,58	0,00	0,58	
		Temporal	Completo	12,83	0,00	12,83	
				Parcial	0,58	0,00	0,58
	Técnicos	Indefinido	Completo	18,83	3,00	21,83	
			Parcial	0,00	0,00	0,00	
		Temporal	Completo	10,00	0,58	10,58	
			Parcial	0,58	0,00	0,58	
Total				1141,75	141,33	1283,08	

Promedio de la plantilla por tipo de contrato y sexo



Promedio de plantilla por tipo de empleo y sexo



Si nos fijamos en las desvinculaciones de la empresa, a lo largo de 2022 se produjeron 36 despidos en la plantilla (1 mujer y 35 hombres). La mayoría de los despidos se situaron en la categoría de operarios y de la franja de edad situada entre 30 y 50 años, tal y como aparece desglosado en las siguientes tablas, aunque la de más de 50 está muy igualada en este 2022.

Despidos por sexo	2021	2022
Hombre	367	35

Mujer	51	1
Total	418	36

Despidos por categoría profesional	2021	2022
Ejecutivos	18	4
Operarios	307	23
Técnicos	93	9
Total	418	36

Despidos por edad	2021	2022
>50	128	15
30-50	272	18
<29	18	3
Total	418	36

El número de horas de absentismo en el ejercicio 2022 alcanzó la cifra de 129.509,61 horas (148.479 horas en el 2021), lo que supone un ratio de absentismo del 6,11%.

Gestión de la formación

El procedimiento formativo que sigue COFELY está integrado en el sistema de gestión. Sus principios de actuación son: la apuesta por el desarrollo, el trabajador como protagonista de su propia progresión profesional, el mánager como pieza fundamental en el desarrollo de sus colaboradores, la confidencialidad de las evaluaciones, y la formación como fuente de comunicación y generación de cultura corporativa.

La estrategia de formación se apoya en tres pilares:

- Gestión global de contenidos buscando la excelencia en la ejecución.
- Foco en la mejora del desempeño.
- Gestión del conocimiento existente.

Para ello, COFELY tiene un Plan de Formación que abarca todas las áreas, respondiendo tanto a necesidades genéricas como específicas de cada dirección y/o perfil. Además, se trata de un proceso planificado, eficiente y flexible, que se adapta a cualquier necesidad que pueda surgir en la compañía.

La formación puede ser transversal, *core business*, técnica o específica, atendiendo a que aplique a un determinado perfil de la compañía, esté destinada a mejorar el conocimiento del negocio o la cultura, busque mejorar las competencias de carácter técnico o esté dirigida a áreas específicas de la empresa.

Durante 2022 se ha realizado un cambio de temporalidad en el despliegue del Plan Anual de Formación, haciéndolo coincidir con un año académico (Sept 2022 a Julio 2023), evitando ofertar programas en verano (jornada intensiva).

Se han continuado con las formaciones presenciales y también se ha impulsado la formación en la protección de datos, para que haya un amplio conocimiento de todos los empleados y activos del Grupo.

Se ha continuado con la adaptación del plan formativo a un formato *blended*, que abarca diversos tipos de formación: presencial, virtual, webinars, entre otros. Estas adaptaciones se han realizado para las formaciones de *Onboarding*, *People Leadership Program* y *Development Month*.

Adicionalmente se ha puesto en marcha una herramienta de idiomas para aquellos empleados que necesitan dar un impulso a su nivel de inglés y tienen necesidad de usarlo en su día a día. En total tenemos 150 licencias activas.”

Durante el año 2022 se realizaron un total de 23.728 horas de formación, lo que equivale a 19,55 horas de formación por empleado frente a 17,76 horas de formación por empleado en 2021. La formación se imparte en distintas modalidades: presencial, mixto, e-learning.

Horas formación por categoría profesional		
	2021	2022
Ejecutivos	2.078	1.918
Técnicos	9.206	6.893
Operarios	14.683	14.542
Becarios	165	375
Total	26.131	23.728

Si nos fijamos en la temática que se ha impartido en las formaciones el 26% corresponde a formación técnica, el 16% a formaciones de desarrollo y el 58% a aspectos relacionados con la Seguridad, una de las prioridades formativas de COFELY.

Horas formación por temática		
	2021	2022
Técnica	10.381	6.276
Seguridad	10.686	13.740
Desarrollo	5.065	3.712
Total	26.131	23.728

Horas formación por modalidad		
	2021	2022
Presencial	5.511	8.598
Mixto	6.432	4.673
E-learning	14.187	10.457
Total	26.131	23.728

Política retributiva

A continuación, se detalla la remuneración media de COFELY desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional de los años 2021 y 2022, así como la brecha salarial. Datos en euros.

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional.		
Brecha salarial		
	2021	2022

Clasificación personal	Edad	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial
Ejecutivos	>50	82.238,58	104.290,50	85.083,00	0,79	89.756,33	97.476,11	90.925,99	0,92
	30-50	64.107,09	48.675,07	60.071,03	1,32	61.975,07	55.309,28	60.282,17	1,12
	<29	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Operarios	>50	25.566,99	31.260,60	25.595,84	0,82	27.317,90	17.985,94	27.277,24	1,52
	30-50	25.693,65	21.834,06	25.685,57	1,18	26.715,94	27.156,52	26.716,89	0,98
	<29	22.746,47	NA	22.746,47	NA	20.125,59	NA	20.125,59	NA
Técnicos	>50	40.327,75	27.235,46	35.926,04	1,48	39.865,34	31.493,33	37.207,56	1,27
	30-50	35.317,67	29.384,04	33.141,14	1,20	34.746,92	30.993,96	33.389,47	1,12
	<29	21.133,26	26.778,64	22.423,63	0,79	25.033,39	16.163,34	23.850,71	1,55
Total General		30.209,00	32.733,30	30.487,67	0,92	325.536,48	276.578,49	319.775,62	8,48

*Los datos se han calculado sobre salario fijo e importes variables y de acuerdo con el criterio Headcount.

* El salario variable está compuesto por horas extra, nocturnidades, festivos... (conceptos que compensan trabajos realizados más allá de la jornada laboral ordinaria con los límites establecidos por la legislación laboral vigente en cada momento, realizados en horario nocturno o en días festivos) y bonus (importe adicional al salario fijo que determinadas posiciones perciben en función del alcance de determinados objetivos de compañía y objetivos personales).

* No existe brecha salarial en la categoría de Operarios de edad <29 al no haber mujeres en este rango.

* La brecha se ha calculado como el salario medio de los hombres sobre el salario medio de las mujeres.

La remuneración media desglosada por sexo de los miembros que forman parte del Comité Ejecutivo (COMEX) de la compañía es la siguiente en el ejercicio 2022.

Remuneración media		
Sexo	2021	2022
Hombre	280.828,86	**
Mujer	*	**

*No hay mujeres de COFELY en COMEX. Incluye salario fijo y variable e importe por indemnización.

**No hay miembros del COMEX que sean de COFELY, por eso no hay datos de 2022.

En el caso de los Administradores y la alta dirección, la compañía pone de manifiesto que las funciones inherentes a la alta dirección, entendiendo esta como las personas físicas con autoridad y responsabilidad sobre la planificación, dirección y control de las actividades de la sociedad, son desempeñadas por los miembros del Consejo de Administración, no siendo ninguno de sus integrantes empleados de la sociedad.

Salud y Seguridad Laboral

COFELY suscribe la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de ENGIE en España, en la que se definen los principios fundamentales para la mejora continua de las condiciones de trabajo mediante el cumplimiento de la normativa vigente con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable hacia el objetivo de cero accidentes.

Conscientes de la importancia y necesidad de contar con un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales estructurado y sistemático además de las auditorías legales establecidas en la normativa de PRL, el sistema de gestión se basa en las especificaciones de la Norma ISO 45001:2018. En 2021 se obtuvo el correspondiente certificado de conformidad en la auditoría legal.

COFELY basa su cultura preventiva en los siguientes ejes:

- Accidentabilidad: consolidar la tendencia de reducción de los accidentes e incidentes.
- Concienciación y compromiso: prevención como el valor necesario para garantizar la seguridad y la salud.
- Control de subcontratas: actuaciones coordinadas como garantía de cumplimiento de las normas.
- Calidad de vida en el trabajo: garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

Durante el 2022 se ha dado continuidad al Plan de prevención establecido 2021-2023, con el fin de lograr que el objetivo de mejora de las condiciones de trabajo se materialice en la reducción de accidentes e incidentes registrados, la reducción del absentismo en el trabajo y se garantice un entorno de trabajo seguro y saludable.

Las actividades desarrolladas durante el ejercicio han tenido como foco los tres ejes estratégicos definidos en COFELY:

- Ninguna vida en riesgo.
- Calidad de vida en el trabajo.

- Control de riesgos en procesos.

A lo largo del ejercicio 2022 se han realizado las siguientes iniciativas en materia de salud y seguridad laboral:

- Análisis de los accidentes e incidentes ocurridos, para poder definir y difundir las lecciones aprendidas de cada una de las situaciones y así incrementar la concienciación en la eliminación de los riesgos que deriven en accidentes.
- Refuerzo e incremento del compromiso en la detección de los HIPO (incidentes de alto potencial de gravedad) para enfocarlo en una actuación preventiva que permita eliminar la probabilidad de accidentes graves o mortales
- Información y sensibilización a través de diversos canales que permitan llegar a todos los empleados: blog, comunicaciones, webinar, intranet YES! y App YES! De esta manera se pone a disposición y acceso de todos a la información más relevante en seguridad y salud.
- Refuerzo de las herramientas de concienciación, control y seguimiento como la implantación de las Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS), las charlas de 5 min de seguridad, y las visitas de comportamiento seguro.
- Cursos de formación específica en seguridad y salud, según convenio colectivo.
- Realización de las actuaciones habituales preventivas: informes de evaluación y planes de emergencia, evaluación de requisitos legales, participación en reuniones de Dirección, vigilancia de la Salud.
- Realización de auditorías internas y de certificación, según lo estipulado en la Planificación anual.
- Realización de auditorías internas con el foco puesto en aquellos centros con accidentes con baja, para poder extraer las oportunidades de mejora que permitan evitar más accidentes en otros centros y concienciar a los equipos en materia de seguridad y salud.
- Realización de 3 paradas de actividad enfocadas en analizar, comentar y concienciar sobre los accidentes mortales ocurridos en el Grupo, y la importancia de la necesidad de compromiso con las Normas y Reglas de Seguridad que den cumplimiento a la Política de ENGIE
- Difusión de los 9 Compromisos de ENGIE basados en el Programa de “No MInd at Risk” de la política de ENGIE.
- También se han desarrollado diferentes artículos en el blog enfocados en contenidos de hábitos saludables y gestión emocional. Durante el “Development Month” se impartió la charla “Cómo afrontar el estrés y tener calidad de sueño para optimizar tu energía”.

La gestión de la mayor parte de las actuaciones se ha llevado a cabo mediante la implantación de la nueva herramienta 6 Conecta como plataforma de gestión de la prevención de riesgos. Ha sido un gran avance porque ha contribuido a optimizar los procesos, agilizar las actuaciones y hacer mucho más partícipes a la línea de producción al interactuar con dicha plataforma para el seguimiento de sus tareas, y actividades. La herramienta ha permitido obtener un análisis de los indicadores de seguimiento básicos de forma que permite tener una visualización clara de los puntos de mejora.

Esta herramienta permite realizar una gestión de PRL de forma integrada y ágil. Actualmente, en 6 conecta se gestionan las siguientes acciones de gestión de PRL de ENGIE:

- Gestión de los Centros de Trabajo en activo y asignación de responsables de gestión y operarios asociados a los centros.
- Gestión de empleados.
- Evaluaciones de riesgo por centro.
- Planificaciones preventivas.
- Actividades: VCS, OPS.
- Planes de acción: informes de seguridad, auditorías.
- Accidentes e incidentes.
- Reconocimientos médicos.
- Análisis e informes.

La cobertura a la totalidad de las empresas que forman ENGIE en España la presta un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), y lo hace en tres especialidades preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología). También se contrató la vigilancia de la salud a un Servicio de Prevención ajeno.

En lo que respecta a los indicadores de siniestralidad laboral, en el ejercicio 2022 se produjeron en ENGIE España un total de 13 accidentes con baja laboral, y 10 en COFELY España (todos los accidentes fueron de hombres). Esto representa una leve disminución con respecto a los 14 y 13 accidentes con baja, que tuvieron lugar en 2021.

	2021	2022	Evolución
Índice de frecuencia	5,47	5	-15%
Índice de gravedad	0,47	0,2	-60%

Índice de frecuencia: $(N.^{\circ} \text{ de accidentes de trabajo} / N.^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 10^6$

Índice de gravedad: $(N.^{\circ} \text{ días de baja} / N.^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 10^3$

Índices desglosados por sexo

	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
Hombres	5	0,2
Mujeres	0,0	0,0
Total	5	0,20

Ninguno de los mencionados accidentes laborales tuvo consecuencias mortales. Además, cabe subrayar que los responsables de la vigilancia de la salud de la compañía, especialidad preventiva contratada con un SPA y coordinada por el Servicio de Prevención Mancomunado,

no registraron en el ejercicio 2022 ningún caso que pudiera ser considerado como enfermedad profesional.

Otros datos a tener en cuenta en materia de PRL:

- Se detectaron 27 HIPO de los cuales un 70% han estado relacionados con riesgos de caídas en altura
- El cumplimiento de la realización de las VCS ha sido del 102,1%, lo que refleja un importante compromiso.
- Se han realizado los Reconocimientos médicos con una participación de un 80% de los empleados.

Durante 2022, en materia de gestión y prevención de la Covid-19, se ha dado continuidad a la disposición de los recursos necesarios, como las mascarillas, en aquellos centros que por obligación legal o del cliente así se requería. Se ha mantenido la asistencia presencial al 50% en las oficinas para mantener un aforo reducido.

Igualdad y diversidad

COFELY asume un compromiso con la igualdad y la diversidad manifestado por ENGIE en España en la Política de Calidad, Medio Ambiente y RS, la Carta Ética y la Guía Práctica de Ética.

- **Política de Calidad, Medio Ambiente y RSC.** En ella, además del compromiso con la calidad del servicio y la preservación del medioambiente, está recogido el compromiso con la igualdad y la diversidad. En ella se expresa un compromiso con la diversidad en su sentido más amplio: diversidad de talento, igualdad de género, no discriminación, entre otros.
- **Carta Ética y Guía Práctica de Ética,** donde se definen los principios éticos de la compañía. En el principio tres se establece el respeto en cualquier circunstancia de los derechos de las personas, su dignidad, singularidad y el respeto de las diferentes culturas.

Adicionalmente, COFELY dispone de un Plan de Igualdad en el que se establece como objetivos:

- Garantizar y promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Aplicar medidas correctoras para conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional.
- Garantizar que la gestión de RRHH cumple con los requisitos legales en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover el principio de igualdad de oportunidades entre toda la plantilla con el objetivo de implicar a todo el personal.

- Reforzar el compromiso de responsabilidad social de la empresa para conseguir una mayor calidad de vida de sus empleados.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.
- Proporcionar formación adecuada a las personas que lo necesiten.
- Consideración específica de los supuestos de riesgo en el embarazo.
- Establecer un Protocolo de actuaciones para los casos de acoso sexual, acoso moral y violencia de género.

Dicho Plan de Igualdad se encuentra en fase de revisión por su necesidad de registro independiente en la herramienta de registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

COFELY también se ha adherido a la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y se suma al compromiso de apoyar los 10 principios del Pacto Mundial, entre los que se encuentran los derechos laborales.

Además, el Grupo cuenta con un Foro para la Igualdad que realiza el seguimiento y control de la aplicación del principio de igualdad y las medidas incluidas en el Plan de Igualdad. Se mantienen reuniones en el seno del Foro con carácter periódico, así como con carácter extraordinario de ser necesario.

COFELY también dispone de un protocolo antiacoso integrado inicialmente en el texto del Convenio Colectivo, si bien, con motivo de la necesidad de registro independiente del plan de igualdad en la herramienta de registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad -REGCON- del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se decidió extraer del articulado del convenio colectivo no sólo el plan de igualdad sino también el protocolo antiacoso con la finalidad de revisar ambos documentos y actualizar el contenido de los mismos. No obstante lo anterior, en cuanto al protocolo antiacoso dicha revisión y actualización irán en línea con el espíritu destinado a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores, así como establecer las medidas necesarias para evitar conductas indeseables, sensibilizar a la plantilla, y establecer canales específicos para la tramitación de quejas y denuncias en esta materia garantizando tanto la confidencialidad como la presunción de inocencia.

La actualización del acoso sexual o por razón de sexo forma parte de la negociación de los diferentes planes de igualdad de las empresas del Grupo.

En 2022 se han realizado las siguientes acciones en materia de igualdad:

- Se ha puesto foco en la contratación de mujeres gerentes.
- Taller y vídeo para acompañar la campaña del 8 de marzo.
- Participación el 23 de junio en iniciativas con alumnas de secundaria dentro de la celebración del Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería.
- Participación, junto con la Asociación Española de Mujeres en la Energía, en una Feria para promover las carreras STEM entre las estudiantes de ingeniería.
- Colaboración y participación de Loreto Ordóñez, Country Manager ENGIE España, en foros sobre Liderazgo Femenino.

Las políticas de diversidad son transversales para todas las sociedades, incluyendo a COFELY. Las actividades para promocionar el talento joven y su incorporación a COFELY es a través de tres vías:

- Asistencia a Escuelas de formación profesional: firma de acuerdos
- Colaboración con Fundaciones para incorporar talento joven discapacitado: firma acuerdo Fundaciones (ej. Fundación Capacis).
- Asistencia a foros de empleo universitarios y otros foros de empleo: firma de acuerdos.

Por otro lado, y en referencia a la promoción del Talento Joven, en 2022 se ha promocionado desde todas las áreas de gestión del talento, tanto desde selección como formación y desarrollo. Se ha incrementado la incorporación de talento menor de 30 años poniendo en marcha distintas iniciativas de branding y de captación de talento en universidades y escuelas de formación profesional.

Estas son las iniciativas realizadas durante 2022:

- Impulso a la incorporación de prácticas: acuerdo con universidades españolas y escuelas de negocio.
- Participación de Jóvenes talentos españoles en Alliance for Youth (Comisión de la UE) y marketing local del evento.
- Convenio con escuela de discapacitados psíquicos. Acuerdo con Fundación Capacis para incorporación de talento joven con inteligencia límite (discapacidad intelectual).

Discapacidad

En el año 2022 el promedio de personas con alguna discapacidad en la plantilla ha sido de 11,67 personas.

Atendiendo al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), la compañía acudió también a medidas alternativas a través de la contratación de diferentes servicios a centros especiales de empleo.

Teniendo en cuenta la cuantificación económica anual de la obligación de reserva, según lo dispuesto en el R.D. 364/2005, COFELY ha contratado diferentes servicios a centros especiales de empleo por importe de 408.882 euros, lo que equivaldría a la contratación de 16,8 empleados con discapacidad.

Respecto a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se gestiona de acuerdo al Real Decreto 505/2007, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Diversidad en Órganos de gobierno

Los miembros del Consejo de Administración al cierre del ejercicio eran tres, todos ellos hombres. En la actualidad no hay consejeros que presenten algún tipo de discapacidad.

Conciliación y beneficios sociales

COFELY, respecto al tiempo de trabajo, se rige por lo que establece el calendario laboral que aplique en cada uno de los centros de trabajo. Pero siempre está encuadrado en el marco regulador del Convenio Colectivo estatal, los convenios provinciales y el Estatuto de los Trabajadores.

Además, la empresa garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a suspensiones de contrato por razón de maternidad o paternidad, excedencias para el cuidado de hijos menores y familiares dependientes o permisos retribuidos por lactancia, cuidado de familiares, hospitalización etc., así como todas aquellas disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo que mejoren lo establecido en la legislación.

Aunque en la actualidad no existe una política formal, con indicadores de conciliación, sí existen medidas que facilitan la conciliación, como la flexibilidad horaria, el seguro de vida y accidentes (desde junio de 2020), y el plan de compensación flexible (programa que permite a los empleados sustituir parte de su retribución fija entre los productos fiscalmente eficientes que ofrece la compañía (Comida, Guardería, Transporte, Salud y Formación).

En la actualidad no existe una política formal en materia de desconexión laboral. Aunque existe un compromiso recogido en el convenio colectivo de COFELY de constituir una mesa paritaria en la que abordar el derecho a la desconexión digital.

Satisfacción de los empleados

En 2022 ha aumentado considerablemente la participación de los empleados en la encuesta de satisfacción anual de ENGIE en España, alcanzando un porcentaje de cumplimiento del 77%. Todos los empleados/as participan en dicha encuesta. A partir de los resultados de la encuesta 2022 se ha diseñado un plan global que se comunicará a los empleados en 2023.

A raíz de los resultados, ENGIE en España seguirá poniendo en marcha diversas acciones, encaminadas a desarrollar el liderazgo de los managers, impulsar la cultura de desarrollo interno, potenciar la innovación y la creatividad, así como liderar el cambio y adaptar las tendencias de mercado y orientarse al cliente.

Diálogo Social

La plantilla de COFELY está enmarcada y cubierta por el convenio colectivo de aplicación. Por otro lado, el diálogo social de la empresa está gestionado a través del Comité Intercentros

nacional, que a su vez está regulado por el Convenio Colectivo de COFELY. Este se negoció en 2021 y continúa su vigencia, al igual que los calendarios laborales de cada centro de trabajo y los distintos acuerdos provinciales que establecieron los importes de las variables de nómina.

Este diálogo social se gestiona, a nivel provincial, a través de los Comités de Empresa y delegados de personal.

La empresa garantiza la representación sindical. En la actualidad, están representados los sindicatos CC.OO. y UGT.

Por otro lado, existen, como canales de información y consulta, el Foro Nacional de Igualdad, la Comisión Interna de Formación y Mesa Nacional de Seguridad y Salud. Todas ellas de carácter nacional y paritarias entre empresa y trabajadores.

Excelencia operativa

Gestión integrada

En septiembre de 2022 se produjo la integración de las Políticas de Calidad, Medio Ambiente y RSC para el Grupo ENGIE en España con objeto de su simplificación y adaptación a la nueva organización como áreas de trabajo que dependen de un único departamento. Además, la nueva Política integrada se alinea con el objetivo del Grupo de ser líderes en la transición energética hacia una economía neutra en carbono a través de la reducción del consumo energético mediante soluciones más respetuosas con el medio ambiente, garantizando la satisfacción de los grupos de interés.

COFELY apuesta por la excelencia en sus soluciones y, como muestra de garantía y confianza comparte y se compromete con sus Grupos de Interés a través las siguientes Políticas:

- **Política de Calidad, Medio Ambiente y RSC.** Su fin es lograr la valoración de 10 de los clientes, preservar el medioambiente, y poner de manifiesto el compromiso con la generación de valor compartido a través del diálogo con los grupos de interés: comunidades, asociaciones, autoridades locales, organizaciones no gubernamentales, entre otros.
- **Política de Gestión Energética:** promueve un uso sostenible de los recursos, minimizando el consumo e impacto energético de las actividades.
- **Política de Compras Sostenibles** cuyo objetivo es trasladar los compromisos en materia de sostenibilidad a toda la cadena de suministro.
- **Política de Seguridad Nuclear.** Tiene como fin último reducir impactos y minimizar riesgos sobre las personas y el medio debido a radiaciones ionizantes”
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo** que tiene el objetivo de garantizar la seguridad de las instalaciones y la salud de los clientes y colaboradores.

Para el cumplimiento de estas políticas, COFELY cuenta con un Sistema de Gestión Integrado (en adelante SGI), que integra los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, gestión energética, salud y seguridad laboral, gestión antisoborno y la gestión de compras sostenibles.

Dichos sistemas de gestión se encuentran certificados y acreditan el cumplimiento de los estándares internacionales en cada una de las áreas que integran su SGI y que son las que a continuación se detallan:

- ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de la Calidad.
- ISO 14001:2015 de Sistemas de Gestión Ambiental.
- ISO 50001:2018 de Sistemas de Gestión Energética.
- ISO 45001:2018 de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- ISO 37001:2016 de Sistemas de Gestión Antisoborno.
- ISO 20400:2017 de Compras Sostenibles.

A lo largo del ejercicio 2022 se superaron las correspondientes auditorías realizadas por entidades externas permitiendo mantener dichas certificaciones.

El Sistema de Gestión Integrado tiene por objetivo garantizar la sostenibilidad, la gobernanza y el control operacional de las actividades. El SGI se basa en un Mapa de Procesos, representación gráfica de los procesos en la organización, que pretende estructurar y simplificar la documentación del Sistema y ayudar a la organización a la implementación de la estructura organizativa y los procesos.

En base al análisis del desempeño de los procesos, de los resultados de las auditorías y del contexto de la organización, el área ESG establece objetivos, indicadores y planes de acción que se registran en el Programa de Objetivos. En la siguiente tabla se detallan los objetivos que se establecieron en 2022 para el área ESG así como su estado de avance o cumplimiento respecto a la fecha de finalización de cada uno de ellos:

Ámbito	Tipología	Ámbito de actuación	Descripción	Fecha final	Estado de avance / cumplimiento
Gobernanza	Estratégico	Mapa de procesos y la información documentada del sistema de gestión relativa a ESG	Adaptación del mapa de procesos y la información documentada del sistema de gestión relativa a ESG a la nueva realidad de la organización.	31/12/2022	Estado de avance del 40%.

Ámbito	Tipología	Ámbito de actuación	Descripción	Fecha final	Estado de avance / cumplimiento
Gobernanza	Operacional	Control de gestión de proyectos de nivel 2 y superior con enfoque a riesgos	Integrar el seguimiento de riesgos de los contratos de nivel 2 y superior dentro de la gestión de proyectos llevada a cabo por ESG en cuanto a seguimiento, cierre y look back.	31/12/2022	Desestimado.
Gobernanza	Estratégico	Requisitos legales de aplicación ESG a los contratos (mantenimientos y obras)	Integrar la sistemática de identificación y evaluación de los requisitos legales en el proceso de control operacional de los contratos de mantenimiento y obras.	31/12/2022	Implementado al 100%.
Gobernanza	Estratégico	Incidencias del Sistema de Gestión Integrado (excepto PRL)	Establecer una sistemática común para la identificación, registro y seguimiento de las incidencias del sistema de gestión integrado (excepto PRL que son gestionadas directamente por esa área).	31/12/2022	Estado de avance 20%. Se implementará a lo largo 2023.
Gobernanza	Operacional	Auditorías Internas del área ESG	Mejora del seguimiento de la planificación y cierre de auditorías internas para comprobar su realización en plazo y entrega del informe en un mes.	28/02/2022	Implementado al 100%.
Gobernanza	Operacional	Gestión del cierre y evaluación de la eficacia de las No Conformidades	Analizar el desempeño del proceso de gestión de no conformidades desde su apertura hasta el cierre.	31/12/2022	Implementado al 100%.
Gobernanza	Estratégico	Satisfacción de cliente interno en relación a los procesos corporativos	Establecimiento de un sistema de evaluación de la satisfacción de cliente interno en relación a los procesos corporativos, basado en NPS.	31/12/2022	Estado de avance 60%.

Ámbito	Tipología	Ámbito de actuación	Descripción	Fecha final	Estado de avance / cumplimiento
RSC	Estratégico	Difundir en externo el propósito de ENGIE y la estrategia hacia la neutralidad en carbono	Incrementar la visibilidad en foros de sostenibilidad.	31/05/2022	Implementado al 100%.
RSC	Estratégico	Impulsar y dotar de contenido las alianzas de sostenibilidad establecidas en años anteriores.	Dotar de contenido a la Cátedra ENGIE de Sostenibilidad, Cambio Climático y Transición Energética.	15/06/2022	Implementado al 100%.
Medio Ambiente	Estratégico	Protección y preservación de la Biodiversidad	Integrar la gestión de la biodiversidad como aspecto ambiental estratégico en las actividades de ENGIE en España. Integrar criterios ESG en todas las actividades de ENGIE en España.	31/12/2025	El objetivo se ha cumplido parcialmente (50% global).
Medio Ambiente	Operacional	Gestión de residuos	Mejorar el proceso de gestión de residuos de manera que permita al área de ESG recibir una información completa y trazable sobre los residuos que se están gestionando en la compañía.	31/03/2023	El objetivo se puede considerar cumplido parcialmente (50% global).
Medio Ambiente	Operacional	Identificación y evaluación de aspectos ambientales	Establecer un proceso de evaluación de aspectos ambientales basado en los indicadores del reporting ambiental del Grupo (dato cuantitativo) que además permita la validación de los datos reportados, el seguimiento y la evaluación de las tendencias, así como	31/03/2023	80% de cumplimiento global.

Ámbito	Tipología	Ámbito de actuación	Descripción	Fecha final	Estado de avance / cumplimiento
			el establecimiento de planes de acción en caso necesario.		
Medio Ambiente	Estratégico	Descarbonización – Huella de carbono	Calcular la Huella de Carbono de las formas de trabajar de ENGIE en España, evaluar las posibles oportunidades de reducción y comunicarla.	31/05/2023	Cumplimiento del 100%

El cumplimiento de estos planes permite al SGI mejorar la gestión de procesos, identificar y abordar los riesgos asociados a su actividad, materializar sus oportunidades y mejorar la relación con sus clientes y otros grupos de interés adecuándose a sus necesidades y exigencias.

Durante 2022 estas fueron las novedades que se produjeron en el SGI:

- Externalización de los procesos de auditorías internas (tanto a contratos como a departamentos generales y sedes) y evaluación de requisitos legales de los contratos con el objetivo de tener una visión externa al departamento de ESG y obtener propuestas de mejora que ayuden en los objetivos de adaptación y simplificación de los mapas de procesos y sistemas de gestión.
- El comienzo de la revisión del mapa de procesos del sistema de gestión en base a la nueva realidad de la organización, poniendo énfasis en actualizar, adaptar y simplificar la información documentada de todas las áreas de trabajo en coordinación con sus responsables y/o especialistas.
- En septiembre de 2022 se produjo la integración de las Políticas de Calidad, Medio Ambiente y RSC para el Grupo ENGIE en España para su simplificación y adaptación a la nueva organización como áreas de trabajo que dependen de un único departamento. Además, se han actualizado las Políticas de PRL, Compras Sostenibles y Seguridad Nuclear también en la misma fecha.

Satisfacción del cliente

El Grupo quiere que sus clientes tengan el acompañamiento necesario junto con las respuestas adaptadas a cada una de las necesidades que les van surgiendo. Por ello lo que ambiciona es el uso de un enfoque lo más personalizado posible.

En el primer semestre del año 2022, en los meses de marzo y junio, se llevaron a cabo las respectivas mediciones de satisfacción tomando como base la Guía de Satisfacción del Cliente, en la que se describe la metodología para conocer el grado de satisfacción de los clientes en los servicios prestados. Asimismo, contribuye a entender sus necesidades, expectativas y detectar áreas de mejora.

Las encuestas se realizan a clientes activos con la finalidad de conocer su grado de satisfacción y detectar puntos de mejora. El proceso se inicia con el envío de un mail a través de una herramienta online de envío masivo. Este año se han cancelado las encuestas telefónicas a aquellos que no enviaban respuesta.

La encuesta consta de cuatro preguntas, dos de ellas de respuesta numérica obligatoria y las otras dos abiertas. Estas preguntas clasifican a los clientes según dos indicadores:

- **CSI (Customer Satisfaction Index).** Este índice se sitúa entre 1 y 5 y mide el grado de satisfacción de un cliente. Se calcula a través del promedio de las respuestas recibidas.
- **NPS (Net Promoter Score).** Herramienta de medición de satisfacción y lealtad de un cliente basado en la recomendación a sus familiares o amigos. En función de la respuesta registrada entre 0 y 10, se clasifican los clientes en:
 - Detractores (puntuación entre 0 y 6): Clientes poco o nada satisfechos.
 - Pasivos (puntuación entre 7 y 8): No están especialmente satisfechos y no son leales.
 - Promotores (puntuación entre 9 y 10): Son clientes satisfechos y leales, muy cercanos a la marca.

La siguiente tabla muestra los resultados correspondientes a las encuestas de junio y septiembre:

Clientes que con facturación en SAP 2022		
	Alcance Junio 2022	Alcance Septiembre 2022
N.º encuestados	343	313
Clientes que han participado	12	16
% participación	3,5	5,1
CSI	3,6	4

NPS	0,0%	50,0%
------------	------	-------

*Estos datos corresponden al total de las sociedades de ENGIE en España. Aunque no se pueden desagregar a nivel compañía, se consideran datos representativos.

Con respecto al sistema de atención y resolución de reclamaciones, la Guía-SGI-12, establece la sistemática para gestionar las incidencias, quejas y reclamaciones del SGI detectadas tanto por usuarios internos como externos. COFELY detectó este aspecto como un área de mejora y está trabajando en la revisión del proceso de gestión de las no conformidades que incluirá, además del tratamiento de las incidencias, el de las quejas y reclamaciones y que tiene previsto comenzar a implementarse a lo largo de 2023. De esta forma, se obtendrá información detallada de los incumplimientos y deficiencias detectadas por las partes interesadas (colaboradores, clientes, contratistas, etc.) en cada uno de los procesos y servicios de Grupo ENGIE en España, lo que nos permitirá agilizar su resolución con el fin de mejorar continuamente nuestro sistema de gestión integrado y con ello, la satisfacción de nuestros grupos de interés.

La gestión de las reclamaciones se realiza directamente por los responsables de procesos y contratos con los diferentes interlocutores.

Gestión de compras

La gestión de compras en el Grupo es esencial para alcanzar el objetivo de ser el líder mundial en la transición hacia una economía neutra en carbono. Por ello se presta especial atención en la negociación de las mejores condiciones económicas y operativas con los proveedores.

Para ello existen unas Políticas de Compras y de la Gobernanza de Compras a nivel de Grupo, cuya última versión fue aprobada en mayo de 2020, donde se exige la inclusión de criterios de sostenibilidad en las adjudicaciones de compras. Además, dispone de un proceso de homologación, selección y evaluación de proveedores sólido y digitalizado.

Asimismo, el Grupo ENGIE dispone de un Código de Conducta en las relaciones con proveedores y, en los acuerdos con los proveedores, se incluye una cláusula ética en la que, además de requerir la adhesión del proveedor a los principios éticos de ENGIE, se debe garantizar que este cumple con las leyes nacionales e internacionales aplicables al contrato, incluidos los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ENGIE en España entiende la integración de criterios de sostenibilidad en las compras como una necesidad fundamental del negocio, alineada con la estrategia y el propósito. Por este motivo, desde 2020, la compañía está certificada en la norma ISO 20400:2017 de compras sostenibles. A raíz de este proceso de certificación y con la finalidad de trasladar los compromisos en materia de sostenibilidad a toda la cadena de valor la compañía aprobó en febrero de 2021 la Política de Compras Sostenibles, y trazó la hoja de ruta considerando la inclusión de criterios adicionales en materia de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad en las decisiones de compra de la compañía. Esta política se revisó y actualizó en septiembre de 2022.

Homologación y evaluación de proveedores

Los principales proveedores de COFELY lo son de materiales y servicios, recurriendo también de manera habitual a subcontratas (según el criterio de número de pedidos, el 60% de las compras anuales corresponden a materiales, el 27% a servicios y el 13% a subcontratas).

Para la homologación y evaluación de los proveedores, COFELY dispone de una herramienta digital con la que se ha mejorado el control de los riesgos respecto a los proveedores y subcontratistas; además se incrementa la transparencia y la agilidad de los procesos de compra, y se otorga una mayor fiabilidad y control a las relaciones con terceros.

Asimismo, en la web corporativa hay un apartado específico para los proveedores que facilita el proceso de homologación, así como el mantenimiento y la posterior actualización de los datos de proveedores ya homologados.



Proceso de homologación y evaluación de COFELY

Los principales requisitos para convertirse en proveedor homologado de COFELY son los siguientes:

- Cumplimiento de determinadas ratios económicos-financieros.
- Capacidad para atender a los requisitos técnicos, suministro de productos y servicios en los plazos de entrega y ejecución pactados.
- Adhesión a la Carta Ética y a la Guía Práctica de Ética de ENGIE en España, a las Política de Calidad, Medio Ambiente y RSC, Política de Seguridad Laboral, Política de Gestión energética y Política de compras sostenibles, así como a las condiciones generales de contratación.
- Responsabilizarse de la veracidad de la información proporcionada y de mantener sus datos actualizados en el portal, comprometiéndose a ello.

Estas son las certificaciones se tienen en cuenta a la hora de seleccionar proveedores:

- El proveedor debe suministrar información básica, financiera, y cumplir adhesión a Carta Ética, políticas de Seguridad Laboral, RSC Responsabilidad Social Corporativa, Medio Ambiente, Calidad y Gestión energética.
- Durante el proceso de homologación de proveedores se solicitan varias certificaciones. Se consulta a las empresas proveedoras a partir del Listado de

Certificaciones que poseen y en caso afirmativo debe de descargar en la Plataforma el Certificado como prueba.

- Más allá del proceso de homologación, que no descarta a los proveedores a partir de las certificaciones, se puede utilizar esta información para seleccionar paneles de proveedores que pueda requerir un nivel de certificación determinado.

Transcurrido un año desde la homologación, se realiza el proceso de evaluación, para determinar si se encuentra dentro del ratio de calidad y estándares requeridos por la compañía, evaluándose en materia de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales o gestión ética, entre otros conceptos. Con la evaluación, el proveedor obtiene una puntuación que sirve como referencia para poder valorar si es necesario tener en cuenta planes de mejora para futuros pedidos. Además, adicionalmente, cuenta con un módulo de Desarrollo de proveedores para poder llevar al proveedor a los niveles requeridos.

También existen unos criterios para rechazar y bloquear proveedores. Dichos criterios se encuentran recogidos en el procedimiento de Homologación y Evaluación de proveedores. El bloqueo temporal se realizará si se da alguna de las siguientes circunstancias:

- Cese temporal de actividades del proveedor.
- Bloqueo de cuentas por parte del proveedor.
- Falta de la documentación requerida a subcontratistas.
- Fallos graves de Seguridad y evaluaciones negativas.
- Fallos graves de Calidad en el suministro de materiales o servicios.
- Embargo.
- Incumplimientos en materia de *Compliance*, políticas internas o condiciones generales de compras
- Otras causas que lo justifiquen.

A 31 de diciembre de 2022 había un total de 2.210 proveedores homologados, frente a los 1.628 homologados al cierre del ejercicio anterior.

Durante el año 2022 se evaluaron 102 proveedores, habiéndose evaluado 48 en el año 2021. La selección de estos proveedores se lleva a cabo teniendo también en cuenta criterios de facturación y número de pedidos acumulados en ese año. La puntuación promedio sobre las evaluaciones cerradas fue de 74,60 sobre 100 (73,05 en 2021).

Con respecto a las evaluaciones de proveedores sobre cuestiones éticas, sociales y/o ambientales se utiliza el programa de ECOVADIS a nivel de Grupo. A nivel local se han evaluado 57 proveedores (36 en 2021).

COFELY favorece, a su vez, la contratación local. De hecho, el 97% de los proveedores en 2022 estaban ubicados en España.

Gestión ambiental

COFELY se rige por la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa, la cual recoge los compromisos ambientales de ENGIE en España, y lo hace con un doble objetivo: preservar el medio ambiente y hacer un uso sostenible de los recursos, minimizando el consumo e impacto energético de las actividades.

La gestión ambiental de COFELY se fundamenta en las normas ISO 14001:2015 (Sistema de Gestión de Medio Ambiente) e ISO 50001:2018 (Sistema de Gestión Energética). En el año 2022 se superaron las correspondientes auditorías externas de certificación de los procesos y actividades de acuerdo con estas normas.

Gestión de riesgos ambientales

Como parte del sistema de gestión ambiental, la compañía dispone de diversas metodologías para evaluar los riesgos y aspectos ambientales, adaptados al tipo de actividad que desarrolla.

Se desarrolló una matriz de riesgos ambientales con enfoque de ciclo de vida, donde se identifican los aspectos ambientales relevantes para cada actividad de COFELY (mantenimientos, contratos FM y centros propios).

En los dos últimos años COFELY ha potenciado de manera significativa el proceso de identificación y evaluación de aspectos ambientales. El soporte utilizado para la identificación es la matriz de riesgos ambientales con enfoque de ciclo de vida, donde se identifican los aspectos ambientales relevantes para cada actividad de COFELY (mantenimientos, contratos FM y centros propios).

Una vez realizado este paso, se inicia el proceso de evaluación específica por centro de trabajo, para el cual se ha desarrollado una metodología propia. Dicha metodología consiste en la valoración de la significancia de los aspectos ambientales que se producen en la actividad en situación normal, la cual se basa en tres criterios:

- Magnitud del aspecto, que puede ser la cantidad en el caso de que se pueda medir (residuos), o la frecuencia o duración del aspecto.
- Toxicidad o peligrosidad del aspecto intrínseca del aspecto.
- Sensibilidad del medio en el que se encuentra la actividad, a dicho aspecto.

Teniendo en cuenta la limitada influencia sobre los mismos, se incluyen también entre éstos los aspectos indirectos: comportamiento ambiental de subcontratas y proveedores.

Para el caso de los aspectos relacionados con situaciones de emergencia, la valoración es un producto de dos criterios: probabilidad de ocurrencia y gravedad en caso de ocurrencia.

En las obras, la evaluación de los aspectos en situación normal es ligeramente distinta, con criterios de frecuencia, magnitud y severidad. En cuanto a los aspectos de emergencias, en todos los contratos se evalúan mediante la estimación de la probabilidad y de la gravedad.

En base a estas evaluaciones podemos distinguir los aspectos significativos de aquellos que no lo son.

El objeto de este proceso es priorizar las acciones de mejora, que deberán dirigirse sobre todo hacia los aspectos significativos. Estas acciones pueden ser de nueva implantación o modificaciones de las existentes.

Entre los aspectos identificados más habitualmente se encuentran los consumos de energía y agua, las emisiones de GEI y otros contaminantes, los vertidos, los residuos gestionados, o emergencias como fugas de gases, derrames de productos químicos, riesgo de legionelosis o inundación, entre otros.

La prevención de los riesgos ambientales se gestiona desde el SGI, que cuenta con un equipo de ocho personas. En materia de prevención de riesgos ambientales el área de ESG se coordina con las siguientes personas:

- Risk Manager, para los riesgos ambientales de carácter estratégico.
- Ethic & Compliance Officer, para los riesgos de delitos contra el medio ambiente.
- Business Environmental Officer para los riesgos en los sitios industriales.
- Jefes de proyecto, como responsables de medio ambiente de los contratos que gestionan.

En la actualidad COFELY cuenta con un seguro de responsabilidad civil, en vigor y renovable con carácter anual, que cubre todos los daños derivados por contaminación accidental y repentina en las instalaciones del asegurado hasta una cantidad de tres millones de euros en caso de siniestro.

Desempeño ambiental

Los objetivos en materia de gestión ambiental se abordan a través de planes de acción establecidos en el cuadro de mando, que son, a su vez, evaluados de forma periódica. Esta información se detalla en el apartado “Excelencia operativa” de este informe.

A nivel de Grupo, existe un proceso de reporting ambiental anual, obligatorio para todas sus filiales, a través de la plataforma EARTH y cuyos indicadores son verificados por auditores externos. En España la verificación es cada tres años, siendo la última en diciembre de 2021.

Los siguientes son los indicadores reportados y evaluados para la actividad de COFELY:

- Residuos peligrosos gestionados.
- Residuos peligrosos recuperados o valorizados.
- Residuos no peligrosos gestionados.
- Residuos no peligrosos recuperados o valorizados.
- Consumo de combustible diésel de la flota de vehículos.
- Consumo de combustible gasolina de la flota de vehículos

Contaminación

El impacto que ocasionan las emisiones fugitivas de gases refrigerantes que proceden de los equipos de climatización y refrigeración, son un hecho muy relevante para COFELY. Para tenerlo controlado, se lleva un seguimiento del inventario de oficinas, sitios industriales y almacenes propios. Este inventario incluye tipología de gas, cantidad y emisiones en toneladas de CO₂eq. en función de su Potencial de Calentamiento Atmosférico (PCA) que tenga cada tipo de gas empleado. La compañía está trabajando para implantar el mismo formato en los contratos donde COFELY ostenta la responsabilidad sobre este tipo de instalaciones.

Cuando se trata de un centro propio, se exigen operaciones de control de gases fluorados que están basadas en instrucciones que tienen como objeto limitar el impacto ambiental de estos gases evitando su emisión a la atmósfera y dar cumplimiento a lo previsto en la normativa CE, el RD 115/2017, el Reglamento (UE) n° 517/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre los gases fluorados de efecto invernadero.

Durante el año 2022 solo se registró una fuga de gas fluorado en los centros propios de COFELY. En concreto se trata de la liberación de 1,20 kg de gas refrigerante R-410A en una máquina de aire acondicionado del almacén de San Fernando. El equipo fue sustituido por uno nuevo. Esta fuga supuso la emisión de 2.505,6 kg de CO₂ep, que se contabilizó en el cálculo de Huella de Carbono de este año.

En cuanto a las emisiones gaseosas distintas del CO₂, en el ámbito de los servicios de mantenimiento el combustible principal es el gas natural, y la emisión más significativa resulta ser la de NO_x.

En los centros propios ya no existen calderas o motores ni otros equipos de combustión que puedan producir este tipo de emisiones. Pero para los centros que nos son propios, COFELY se guía por la legislación aplicable, según la cual se realizan mediciones periódicas en el marco de las inspecciones técnico-legales de las calderas y motores, que son incluidas en los planes de mantenimiento. En el caso de averías o mal funcionamiento se ejecutan las correspondientes operaciones de correctivo.

Por lo que respecta al ruido ambiental, se controla que la maquinaria empleada disponga de marcado CE y se atiende a las prescripciones de uso indicadas en las fichas técnicas de los equipos con la finalidad de no superar los límites de emisiones permitidas.

Habitualmente no se registran emisiones sonoras significativas al medio ambiente exterior. En cualquier caso, las mediciones que se han efectuado puntualmente han mostrado valores dentro de los límites permitidos.

Otra fuente de ruido y de emisiones distintas del CO₂ es la flota de vehículos. El control de las emisiones se efectúa a través del correcto estado de mantenimiento de estos, así como a través de las revisiones de ITV.

Gestión de residuos

La totalidad de los residuos generados por COFELY son gestionados conforme a la legislación aplicable favoreciendo, en la medida de lo posible, su valorización.

En la tabla siguiente se detallan, expresados en toneladas, los residuos peligrosos y no peligrosos generados, así como los destinados a valorización de los dos últimos años:

Generación y valorización de residuos						
	2021			2022		
Toneladas	Valorizados	% valoriz.	Total	Valorizados	% valoriz	Total
Peligrosos	6,22	91%	6,83	1,92	65%	2,94
No peligrosos	56,73	88%	64,36	51,41	100%	51,41
Total	62,95	88%	71,19	53,33	98%	54,35

Los residuos imputables a COFELY son los producidos en nuestros almacenes propios, que provienen de la actividad propia del centro, y en ocasiones, de centros de pequeños clientes. También contabilizamos los residuos gestionados en las obras y mantenimientos en los que COFELY figura como productor, y que por lo tanto, recaen bajo nuestra responsabilidad.

Los residuos gestionados son muy variados, y son tanto peligrosos, como no peligrosos. Entre los primeros se encuentran aceites usados, absorbentes contaminados, envases vacíos contaminados, aerosoles, baterías y pilas, RAEE, fluorescentes, gases refrigerantes, restos de productos químicos, restos de pinturas, entre otros. Los residuos no peligrosos incluyen papel y cartón, embalajes de plástico, madera, residuos de construcción, chatarra y filtros de aire acondicionado.

Los métodos de tratamiento aplicados por los gestores en 2022 han sido distintos tipos de valorización (reciclaje) o eliminación a vertedero. Habitualmente, los porcentajes de valorización alcanzados son altos. En concreto en 2022, de acuerdo a la documentación oficial proporcionada por los gestores, la proporción ha sido del 98% de residuos valorizados en ambas categorías de peligrosos y no peligrosos.

Por lo que se refiere a la evolución temporal, se aprecia una acusada disminución respecto a 2021, tanto en residuos no peligrosos como peligrosos, mucho más acusada entre estos últimos. La causa de esta variación debemos buscarla en la reducción generalizada en la actividad de obras y mantenimientos, así como en la eliminación de la mayoría de los almacenes que aún operaban el año anterior.

Durante el 2022 el consumo de papel fue de 2.115 kg. Esta cantidad ha aumentado un 24% con respecto al año anterior. Hay que señalar que el 95% del consumo está catalogado como producto ecológico.

Consumo de papel en oficinas (kg)				
	2019	2020	2021	2022
Total	12.780	2.475	1.703	2.115

COFELY sigue con su apuesta de la digitalización de los procesos, lo que redunde en una disminución considerable en el uso del papel. El programa de proyectos orientados a la eliminación del papel “*Paperless*” ha agilizado y mejorado el proceso de recepción de los miles de facturas de los proveedores, aumentando el control y mejorando los plazos de pago. Asimismo, el proceso de homologación de los proveedores ha pasado a ser 100% digital.

Además, la situación de la Covid-19 ha ido estableciendo un nuevo modelo de trabajo (el teletrabajo) que también ayuda a la disminución de consumo de papel.

Por su parte, los programas de concienciación y sensibilización también suman en su contribución a la disminución del consumo de este recurso.

Con el lema de Reducir, Separar y Reutilizar, se ha lanzado el “Proyecto Oficina Sostenible” para conseguir una gestión segregada de los residuos que se producen en las oficinas. En las oficinas de Madrid y Barcelona se siguen separando los residuos urbanos generados, y se almacenan en los contenedores de los puntos limpios de los edificios para ser gestionados por la propiedad.

Las oficinas de Madrid disponen de un comedor contratado por ENGIE y con acceso exclusivo para el personal de la compañía. Sin embargo, este comedor se sirve con la comida proveniente del restaurante cercano, gestionado por la misma empresa de restauración, y la comida no consumida se devuelve al mismo. Al no estar contratado por ENGIE este restaurante, la compañía no tiene responsabilidad sobre el posible desperdicio alimentario originado.

Uso sostenible de los recursos

Consumo energético

En 2022 el consumo de energía eléctrica fue de 392.675 kWh (481.042 kWh en 2021), lo que representa una disminución del 18%, de acuerdo con el siguiente desglose:

Consumo energético			
Tipo de energía	2021	2022	Evolución
Electricidad (kWh)*, **, ***	481.042	392.675	-18%

Consumo energético			
Gasolina flota (l)****	10.974	17.665	61%
Gasoil flota (l)****	547.794	396.764	-28%

*Desde 2019 se contabiliza el consumo energético de todas las oficinas.

** Se contabilizan datos reales a excepción de las oficinas de Madrid y Lleida para las cuales no se dispone de facturas de octubre a diciembre de 2022. Por lo tanto, se extrapolan los datos con los disponibles.

*** Los datos de la oficina de Barcelona se han estimado ya que no se disponen de lecturas por parte de la distribuidora.

****. El mes de noviembre ha sido estimado al no disponer de las facturas

La disminución del consumo de energía se debe principalmente al cierre de algunas oficinas y almacenes, al teletrabajo en determinadas épocas del año y a la salida de empleados asociados a la actividad de asistencia técnica.

La compañía contrata con su comercializadora (ENGIE España) energía con certificación de Garantía de Origen. Esto significa que esta energía proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables, lo que evita las emisiones de CO₂ a la atmósfera. En 2022 la proporción de electricidad de procedencia renovable, a través de certificados de garantía de origen ha sido del 88%. Del total de consumo 392.675 kW, 350.638 kW son con GdO. El certificado de redención de la CNMC para 2021 se emitió en 2022.

En la actualidad no se consume gas en ninguna oficina de COFELY.

Consumo de otros recursos

El consumo de agua alcanzó la cifra de 84m³ en 2022, procedente en su totalidad de la red pública de abastecimiento.

Consumo de agua (m³)		
	2021	2022
Total	430	84**

*Ni Madrid ni Barcelona tienen consumo de agua aparte, va incluido en la mensualidad del alquiler.

**Se ha tenido que estimar parte del consumo debido a que a fecha del informe aún no se dispone de la facturación de los últimos meses

El consumo de agua ha disminuido significativamente con respecto al año anterior debido principalmente al cierre de almacenes y oficinas. Por otra parte, la aplicación del teletrabajo ha contribuido a la disminución de este recurso.

Con respecto al consumo de materias primas la compañía ha realizado una reducción del 20,68%. En este aspecto tiene contabilizados los importes de compra de productos químicos, consumibles, cable de cobre y productos para tratamiento de agua. En 2022 no se han establecido medidas específicas para reducir el consumo de estos recursos.

Lucha contra el cambio climático

El propósito del Grupo “actuar para acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono a través de una reducción del consumo energético y del diseño y puesta en marcha de soluciones más respetuosas con el medio ambiente” inspira la manera de actuar en el día a día y une a la compañía, a sus empleados, clientes, proveedores y accionistas con el objetivo de conciliar el desempeño económico con un impacto positivo en las personas y el planeta.

En esa línea se circunscribe la estrategia de cambio climático de las sociedades de ENGIE en España, que aspiran a convertirse en actores clave en la construcción de una sociedad baja en carbono.

El Grupo es consciente de que la transición hacia la neutralidad en carbono ya no es solo un objetivo medioambiental, también es una realidad actual con la situación energética que se produjo con el estallido de la guerra de Ucrania. Todo el trabajo realizado dentro de la compañía se ofrece a terceros para poder liderar esta transición hacia la neutralidad. Hace cinco años, en un mundo cada vez más descarbonizado, descentralizado y digitalizado, la compañía decidió reposicionarse para poner la transición energética en el corazón de su negocio.

- COFELY colabora en la transición energética de las empresas

Es por ello, que COFELY se ofrece y ha comenzado a ayudar a clientes, principalmente empresas y autoridades locales, a lograr su propia transición, brindándoles soluciones energéticas más eficientes, ecológicas e inteligentes. Para lograr esta transición las inversiones se centran principalmente en soluciones de descarbonización y energías renovables, poniendo un enfoque especial en la eficiencia energética, los sistemas de energía distribuida, los edificios e industrias, la movilidad sostenible en las ciudades, redes inteligentes y el acceso a la energía, entre otros. Estas actividades representan el futuro de la energía.

COFELY cuenta con una dilatada experiencia en instalación, operación y mantenimiento multitécnico en electricidad, climatización e instalaciones mecánicas que hace que sus equipos generen ahorros derivados del diseño optimizado de las instalaciones y de la detección, resolución de anomalías y funcionamientos de bajo rendimiento, lo que permite reducir los consumos energéticos, los costes asociados y las emisiones de CO₂.

En el ámbito de la refrigeración industrial, la compañía apuesta por el uso de refrigerantes naturales, con menor poder de calentamiento global, en sus instalaciones y en las de sus clientes, reduciendo así las emisiones derivadas de las fugas de gases de efecto invernadero. En materia de automatización, industrial y de procesos, COFELY desarrolla programas de control vinculados a la industria 4.0, incorporando nuevos sensores y lógicas de control reduciendo los consumos de energía y los desplazamientos, al realizar muchas de las operaciones en remoto.

- Soluciones energéticas para empresas

Además de los ahorros en los servicios técnicos mencionados, COFELY desarrolla soluciones energéticas, que en algunos casos vienen a ser una consultoría energética donde se asesora a los clientes para que puedan gestionar mejor su energía. Algunas de estas soluciones comprenden servicios de eficiencia energética, donde la monitorización y las medidas de ahorro juegan un papel fundamental para la reducción de emisiones de los tres alcances de la Huella de Carbono, especialmente si se llevan a cabo a través de un Contrato de Rendimiento Energético.

- Ways of Working

En 2022 se ha vuelto a calcular la Huella de Carbono del ámbito corporativo (proyecto Ways of Working). Es decir, que ha medido la Huella de Carbono del Grupo derivada de los desplazamientos de los empleados, los viajes de trabajo, la flota, los edificios y el impacto digital. Con los datos obtenidos se ha fijado una hoja de ruta para la reducción de las emisiones de CO₂ con el horizonte de 2030.

Gracias a la implicación del grupo como de los empleados, las emisiones de carbono han continuado reduciéndose. Si bien en años anteriores fue debido porque la situación de la COVID-19 cambió la forma de trabajar de la empresa, durante 2022, tras haber vuelto a la normalidad y con ella la vuelta a los viajes de negocios y desplazamientos de los empleados de casa al trabajo, las emisiones han continuado reduciéndose, en torno a un 10%. Esta reducción en las emisiones viene marcada principalmente por una disminución en el número de vehículos industriales por la centralización de los edificios de oficinas y almacenes, manteniendo el óptimo funcionamiento de la empresa. Cabe mencionar que la disminución del número de edificios no ha disminuido el nivel de emisiones de CO₂, pues estas ya eran mínimas. La gran parte del consumo energético posee Garantías de Origen, quedando a día de hoy solo un edificio sin estas garantías.

A nivel interno, COFELY también trabaja en la reducción de sus emisiones de CO₂ y en el control de las emisiones de gases refrigerantes.

En 2022 las emisiones totales de alcances 1 y 2 COFELY ascendieron a 1.224 toneladas de CO₂ equivalente de acuerdo con el siguiente desglose.

Emisiones (toneladas de CO₂ equivalente)			
	2021	2022	Evolución
Alcance 1 (combustión estacionaria y móvil)	1.729	1.120	-35%
Alcance 2 (consumo de electricidad) *	152	33,2	-78%
Total	1.881	1.224	-35%

En comparación con el año 2021, no todo ha sido una reducción de emisiones. Aquellas producidas por los desplazamientos, tanto viajes de negocios como los desplazamientos de los empleados de casa al trabajo han aumentado. Cabe destacar que en los dos últimos años la compañía se ha enfrentado a una situación extraordinaria que obligó a los empleados a permanecer en sus domicilios, reduciendo drásticamente las emisiones asociadas a los desplazamientos. En contra de lo esperado, durante 2022 las emisiones generadas en este sentido han continuado siendo inferiores a las generadas durante los años previos a la pandemia. Situaciones como el teletrabajo y las videoconferencias han permitido reducir notablemente las emisiones en los desplazamientos de sus empleados.

Los factores de emisión han sido obtenidos de la herramienta Ways of Working del Grupo ENGIE. La empresa del Grupo “ENGIE IMPACT” revisa y optimiza la herramienta de WOW anualmente.

*En 2021 el 77% del consumo eléctrico es de origen renovable, el 88% en 2022.

- **Iniciativas de eficiencia energética**

Las iniciativas de eficiencia energética de COFELY se relacionan con la monitorización de las oficinas centrales en Madrid y Barcelona y la implantación de herramientas digitales para el seguimiento de la ISO 50001.

En ambas oficinas se implantó la herramienta Smarkia (Artemisa ISO 50001) para la gestión energética, así como en el análisis de los consumos y variables a fin de establecer las líneas base de los nuevos edificios. Esto permitirá plantear propuestas de mejora en el futuro.

Las medidas implantadas en todos los contratos de rendimiento energético y de cuota fija han sido comunes, todas ellas basadas en gestión energética, optimización de las instalaciones buscando en primer término el confort de los usuarios y en segundo la eficiencia, esto se consigue con un acompañamiento constante del mantenimiento preventivo de las instalaciones:

- Regulación óptima de las calderas para que el consumo de estas sea el correcto y de acuerdo a la demanda.
- Seguimiento de rendimientos de equipos productivos.
- Análisis de saltos térmicos.
- Aprovechamiento de la inercia natural de las instalaciones y excedentes de calor.
- Programación correcta en las horas de funcionamiento de las diferentes instalaciones, producción y elementos terminales.
- Regulación óptima de las consignas de funcionamiento.
- Programación de alarmas con el objetivo de detectar consumos anómalos, en horarios nocturnos o fuera de la actividad normal de la instalación.
- Concienciación en buenas prácticas que favorezcan el consumo responsable de las instalaciones.
- Control y análisis de la contratación del suministro energético, tanto power como gas natural.
- Control y análisis pormenorizado de los consumos y gestión de desvíos detectados.

Una de las principales actividades de COFELY es la Eficiencia Energética, compuesta por una serie de servicios y soluciones a clientes, como ingenierías, consultoría y auditorías energéticas; monitorización y telegestión energéticas (con plataformas (Artemisa Basic o ISO 50001); implantación de medidas de ahorro; y contratos de rendimiento energético (CRE) de cuota fija, compromiso de ahorros, o de energía transformada.

En estos contratos, se ha continuado la línea de trabajo iniciada en 2021, consistente en el aumento del uso de calderas de biomasa y la aplicación de suministros de electricidad con origen renovable.

En dichos contratos se han contabilizado las emisiones ahorradas en 2022 respecto al año anterior. La reducción de emisiones de CO₂eq interanual viene dada por las diferencias de consumos energéticos en gas natural y en biomasa (la cual aporta una pequeña contribución en forma de CH₄ y N₂O). Dicha reducción ha sido de 369,40 tCO₂eq.

Hay que tener en cuenta que los centros propios (oficinas y almacenes) de COFELY no tienen calderas ni otros equipos de combustión. Las emisiones distintas del CO₂ son las provenientes de la flota de vehículos de empresa, tanto turismos como industriales asociados a la actividad. Las emisiones, derivadas de la combustión de gasóleo (y en mucha menor medida de gasolina) son principalmente NO_x, SO₂ y partículas.

Medidas de reducción de emisiones

Una de las principales medidas de reducción de emisiones viene ligada a las ya mencionadas maneras de trabajar. En 2020 se inició una hoja de ruta para reducir las emisiones de cara a 2030. Las medidas establecidas en 2020 incluían:

- Garantía de origen para todos los edificios.
- Teletrabajo.
- Reducción de papel de impresoras.
- Cambio de flota actual por vehículos eléctricos o híbridos.
- Sensibilización de los empleados en la neutralidad de carbono y el comportamiento diario para un uso sostenible de la energía, el agua y los residuos.
- Reducción de los viajes de negocios mediante videoconferencias.

Para el 2022 muchos de estos objetivos ya se han llevado a cabo y han propiciado una notable reducción de las emisiones como ya se ha visto.

A día de hoy solo queda un edificio sin garantía de origen, para el próximo año se espera que se haya conseguido el 100% de garantía de origen en todos los edificios.

- Energías renovables

El sector solar fotovoltaico a nivel nacional ha experimentado un enorme crecimiento en el último lustro, especialmente tras la eliminación del llamado impuesto al sol que gravaba la autoproducción de energía eléctrica de origen solar y tras el desarrollo de nuevas políticas de promoción y penetración de energías renovables en el mix energético de los países europeos.

En España, ha despuntado como la tecnología de origen renovable que más capacidad nueva instala cada año, generando un ecosistema de empresas nacionales e internacionales que han posicionado al país como referente a nivel solar.

Dentro de esta tecnología se pueden diferenciar dos grandes segmentos o tipología de instalaciones:

- Por un lado las plantas solares en suelo, que representaron en 2022 algo más del 15% del total de potencia energética instalada en España.
- Por otro lado, el autoconsumo fotovoltaico, segmento que experimentó el mayor crecimiento interanual de una tecnología renovable, superando la barrera de los 5.000 MW instalados en España.

COFELY ofrece soluciones de montaje y mantenimiento integral de instalaciones de autoconsumo solar, particularmente en el sector industrial. Este tipo de soluciones permiten reducir la factura eléctrica y la huella de carbono de las empresas a la vez que revalorizan activos y refuerzan el compromiso medioambiental y con la transición energética de los clientes.

Según datos de UNEF – Unión Española Fotovoltaica, este sector aglutinó el 47% del total de nueva capacidad instalada en autoconsumo.

En 2022, COFELY ha desarrollado proyectos en diferentes sectores productivos, siendo el más representativo el de la alimentación. Concretamente, ha llevado a cabo la instalación de un sistema de autoconsumo fotovoltaico sobre cubierta para una de las principales industrias lácteas con presencia en Andalucía.

- **Movilidad sostenible: servicio integral de gestión de recarga de vehículos.**

En materia de movilidad sostenible en nuestro país, COFELY oferta la gestión de la recarga desde su centro de control 24x7, el suministro e instalación de estaciones de recarga, así como servicios de consultoría personalizada donde, partiendo del análisis y prestaciones de las diversas tecnologías de movilidad, se estudian las necesidades de cada cliente para aportar la solución óptima y sostenible a la hora de reducir la factura energética.

Biodiversidad

La actividad desarrollada por COFELY no genera impactos significativos sobre la biodiversidad, por lo que la compañía no considera la biodiversidad como un asunto material en su gestión ambiental.

Digitalización y Ciberseguridad

Digitalización

En 2022 se ha potenciado la sensorización de las plantas de generación de energía, poniendo sensores de internet para la medición de las distintas señales, flujos o temperaturas, entre otros. De esta manera, casi en tiempo real, se pueden recibir los datos para una mejora de la producción y poder realizar un mantenimiento predictivo.

El Grupo ha creado un proyecto que se llama Global Performance Cockpit GPC, que funciona a nivel de grupo, que reúne toda la información de todas las plantas similares para poder aprender unos de otros y así tener una mayor eficiencia en la producción energética.

En el marco del proyecto de transformación de la compañía, en 2022 se implementaron una serie de actuaciones, que se unen a los proyectos de digitalización iniciados en el año 2017, los cuales han ido aportando eficiencia a equipos, procesos y herramientas.

Ciberseguridad

COFELY tiene muy en cuenta que la digitalización y el desarrollo tecnológico tienen que ir de la mano del crecimiento del área de ciberseguridad, ya que cada vez son más frecuentes los ciberataques. La transformación tecnológica sería impensable sin prestar una cuidadosa atención a las cuestiones de seguridad con el fin de preservar, proteger la información y asegurar la continuidad del negocio. En esa línea, el Grupo cuenta con una Política de Ciberseguridad aplicable también a COFELY.

COFELY sigue el marco general de gestión interna denominado INCOME que incluye un capítulo específico para la ciberseguridad. En ese marco, de obligado cumplimiento para todas las compañías que forman parte de ENGIE, se definen una serie de controles de seguridad. A su vez, se cuenta con normas técnicas más específicas que definen numerosos controles, como las Active Directory Security Joining Rules, y un sistema de supervisión de esos controles realizado tanto local como centralizadamente por el Centro Global de Operación y Control (Global SOC).

La ciberseguridad se gestiona en varios niveles:

1. Ciberseguridad defensiva en la que se utilizan diferentes productos para garantizar la seguridad de los accesos y las comunicaciones como firewall, cifrado de la información en tránsito y en reposo, utilización de certificados, VPN (virtual private network), EDR (endpoint detection and response), MFA (multi factor authentication), filtros de correo y de navegación, Security Log Analysis and alert, entre otros.
2. KPIs de seguridad para indicar el grado de cumplimiento de las políticas y normas de seguridad definidas por el Grupo ENGIE (Ping Castle, Active Directory Security Joining Rules y ANSSI Security maturity level).
3. Auditorías internas y externas.

Durante el 2022 se han contemplado las siguientes auditorías con afeción al ámbito de ciberseguridad:

- Auditoría interna de grupo “Audit Report Energy Solutions Spain”.
- Auditoría sobre el Framework de Seguridad Industrial “ICS Assessment EOLIA”.

Hay que destacar que la periodicidad de las auditorías de grupo las impone el Grupo, y que las de ICS son bienales. Cada auditoría tiene como fruto un Plan de Acción el que se marca con fechas para la realización y mejorar las posibles deficiencias detectadas.

También existe un procedimiento de gestión de incidentes de seguridad cuando hay algún incidente, y, además, una herramienta de ticketing que lo soporta.

A continuación, se detallan las principales actividades realizadas en el 2022:

- Incorporación de nuevo Área Manager de Seguridad IT.
- Auditorías de Instalaciones Industriales Eolia.
- Aumento de Empleados Certificados en el curso obligatorio de ciberseguridad al 91%.
- Encuesta de cultura de ciberseguridad en la compañía.
- Cyber Month, participación activa en las campañas realizadas durante del mes de octubre.
- Campañas de Phishing internas durante 2022.
- Webinar sobre cómo detectar un Phishing.
- Simulacro con el Comité de crisis sobre incidentes de ciberseguridad.

Compromiso con Sociedad

Valor compartido

En el desarrollo de su actividad, COFELY genera un impacto económico directo que repercute en sus principales grupos de interés, contribuyendo a la generación de riqueza especialmente a través de la creación de empleo y de la contratación de proveedores en las distintas áreas geográficas de España.

Valor económico generado	113.491.326
Valor económico distribuido	114.013.579
Gastos de personal	57.906.695
Aprovisionamientos	56.106.884
Donaciones	14.528

En 2022 se ha promocionado el talento joven desde todas las áreas de gestión del talento, tanto desde Selección como formación y desarrollo. Se ha incrementado la incorporación de

talento menor de 30 años poniendo en marcha distintas iniciativas de branding y de captación de talento en universidades y escuelas de formación profesional.

En 2022 se ha retomado la participación en los foros de empleo y en distintas actividades orientadas a la formación en empleo:

Entidad	Acción
Universidad Pontificia de Madrid	Foro empleo virtual
Universidad Pontificia de Comillas	Feria de empleo
Universidad Carlos III Madrid	Feria de empleo
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona	Feria de empleo
	Jornadas orientación profesional
	Visitas a empresas y seminarios
Instituto Químico de Sarriá	III Foro de prácticas presencial
Universidad Europea Madrid	Career Week
	Shall We Meer
XIII Feria de empleo para Personas con Discapacidad	Feria de empleo
JOBMadrid	Feria de empleo
JOBBarcelona	Feria de empleo
AEMENER	Feria de empleo
NestJob	Feria de empleo
Universidad de Lleida	Feria de empleo
Universidad Pontificia de Madrid	Conferencias o seminarios
Universidad Complutense de Madrid	
Instituto Químico de Sarriá	

COFELY contribuye también a la resolución de problemas a los que se enfrenta el planeta. De manera especial, a luchar contra el cambio climático a través de las áreas de actividad de Servicios Energéticos y Movilidad Sostenible, que tienen una repercusión directa en la reducción de las emisiones de CO₂ a la atmósfera.

Iniciativas solidarias

- **Campaña de Donación por Ucrania**

ENGIE en España se unió en marzo 2022 a Cruz Roja Española en su llamamiento para apoyar las acciones humanitarias del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en Ucrania y países vecinos en la región, así como la asistencia a las personas de origen ucraniano en situación de vulnerabilidad en España.

Para ello, se puso en marcha una campaña de Captación de Fondos en la que se animó a los empleados y otros grupos de interés a sumarse a esta causa solidaria. Gracias a la donación de los colaboradores y amigos, se consiguió un aporte de 5.020€, más los 10.040€ que ENGIE en España donó como parte de su acción solidaria; alcanzando un total de 15.060€ de donación.

- **Concurso Proyectos Solidarios**

Como parte del compromiso de ENGIE en España y su apuesta por generar valor compartido, la compañía presentó la II Edición del Concurso ENGIE de Proyectos Solidarios, con la finalidad de impulsar la labor solidaria que realizan nuestros colaboradores en instituciones u organizaciones sin fines de lucro.

El propósito de esta iniciativa es proporcionar una ayuda económica para proyectos sin ánimo de lucro de carácter asistencial, ambiental, cultural, educativo, de investigación o solidario en el mundo.

En 2022 se ha relanzado este Concurso y se amplió el papel de los empleados a la hora de seleccionar el proyecto ganador. Por ello, después de la intervención del jurado que eligió los 3 proyectos finalistas, se sometió a votación entre los empleados la decisión final, teniendo como ganador al proyecto YES WE CAN de la Fundación Sin Daño, donde participa como voluntaria una de las trabajadoras de GEMS: Olga González.

El impacto logrado fueron 3.000 euros que permiten financiar 50 sesiones adicionales de terapia con perros

- **Campaña Una Sonrisa por Navidad**

Un año más, ENGIE en España ha colaborado con la ONG Cooperación Internacional en la campaña “Una Sonrisa por Navidad 2022” que tenía por objetivo entregar más de 8.000 regalos a niños en riesgo de exclusión social. En esta campaña los colaboradores de ENGIE en España podían participar en el formato digital, con 2 opciones:

- Comprando un regalo para un niño.
- Haciendo una donación.

Se lograron recaudar 1.508 euros (donados por ENGIE por participar en la iniciativa).

- **Campaña “Emergencia en casa” Aldeas Infantiles**

Para dar respuesta a la situación de emergencia que afrontan 1,5 millones de hogares con niños y niñas en España, Aldeas Infantiles puso en marcha la campaña “Emergencia en casa”, que permite la entrega de un vale/tarjeta canjeable en el supermercado, valorado en 150€ al mes por miembro familiar, y así ayudar a las familias a cubrir las necesidades básicas de alimentación saludable y fundamental para el crecimiento de los niños.

ENGIE en España se ha unido a esta campaña haciendo su propia donación e invitando a sus colaboradores a participar con una donación para llegar a más hogares.

Adopta Un abuelo

ENGIE se une a la misión que tiene Adopta Un Abuelo para que los mayores se sientan escuchados, acompañados y queridos, ya que actualmente en España hay más de 2M de mayores viviendo solos en sus domicilios, mientras que 360.000 viven en residencias, de los cuales el 60% no recibe visitas. Los estudios reflejan que la soledad no deseada influye de manera negativa en sus capacidades físicas y psicológicas.

ENGIE en España colabora con Adopta Un Abuelo a través de las siguientes actividades:

- **Abuelos Hackers:** enseña habilidades tecnológicas a los mayores y ayuda a reducir la brecha digital.
- **¡Mi abuelo es la caña!**: el aperitivo ideal para disfrutar de cañas en la mejor compañía.

- **Donación de 15 cestas de Navidad al Banco de Alimentos**

Gestión de los grupos de interés

Para desplegar su estrategia con un impacto positivo en las personas y el planeta, ENGIE está comprometida a mantener un diálogo activo con nuestros grupos de interés, tanto internos como externos: empleados, proveedores, clientes, accionistas, organizaciones civiles y sectoriales, administración pública estatal, local, regional, etc.

La empresa dispone de una matriz de gestión de los grupos de interés con la finalidad de definir quienes son sus principales *stakeholders*, qué expectativas tienen sobre la empresa y cómo se está dando respuesta. Para su elaboración se realizan los siguientes pasos:

- El primero es identificar los principales grupos de interés y priorizarlos atendiendo al impacto en el negocio.
- Definir las principales expectativas de cada uno de ellos sobre la compañía.
- Establecer las acciones que sean necesarias para responder a las expectativas planteadas. Estos planes de acción están orientados a la mejora de la gestión de los aspectos ESG y se han definido por ámbitos de actuación (calidad, medio ambiente, eficiencia energética, prevención de riesgos laborales, recursos humanos).

En ENGIE apostamos por escuchar de forma activa para conocer qué ocurre en nuestro entorno y de esta forma poder articular una respuesta útil y efectiva. Además, para alcanzar el éxito en comunicación, es preciso hacerlo desde una perspectiva global, pero adaptándonos a lo local, lo cercano; en definitiva, a los grupos de interés más próximos a cada proyecto.

La comunicación honesta y transparente respalda la reputación de nuestra compañía como agente corporativo responsable. Además, una comunicación responsable genera credibilidad y permite conectar con nuevos grupos de interés, lo que se traduce en nuevas oportunidades de negocio, de atracción y retención del talento y tiene un impacto directo en los costes.

De la misma forma, la compañía también tiene identificados los principales canales de escucha y diálogo con cada grupo de interés que se describen a continuación:

Grupo de Interés	Canales
Empleados	Intranet Yes! en formato web y app*
	Canal YAMMER
	Plan de acogida
	Cartelería digital
	Buzón de sugerencias
	Comité de empresa
	Revista interna "SomosENGIE"
	Canal de denuncias ética y <i>compliance</i>
	Web corporativa
	Revista mensual digital Revista Conectados
	Desayunos COMEX
	Sección YO PROTAGONIZO EL CAMBIO: videos mensuales donde se da a conocer las

	funciones, trabajo y posición de los empleados.
	Newsletter digital Conectados
	Red social interna Yammer
	Eventos navidad y verano
	Quién es Quién
	Encuesta de compromiso ENGIE&Me
	Encuesta Empresa Saludable
	Visitas de Comportamiento Seguro
Accionistas	Reunión Junta accionistas
	Cuentas anuales
	Estado de Información No Financiera, EINF
	Informe de progreso Pacto Mundial
	Memoria de sostenibilidad
	Web corporativa
Cientes	Encuesta de satisfacción al cliente
	Auditorias Operacionales
	Diálogo Directo
	Atención al cliente
	Servicio de postventa
	Web corporativa

	Gestión de incidencias
Organismos públicos	Diálogo Directo
	Reuniones
	Estado de Información No Financiera
	Participación en foros, ponencias y mesas de trabajo
	Web corporativa
	Eventos
Medios de comunicación	Notas de prensa
	Web corporativa
Proveedores y Subcontratas	Herramienta Jaggaer de homologación y evaluación de proveedores
	Web corporativa
	Diálogo Directo
Sociedad	Patrocinios y mecenazgo
	Web corporativa
	Colaboración con Universidades, Asociaciones, Centros de investigación...

*En el año 2020 se creó y se ha mantenido un apartado COVID en la Intranet YES! como un punto de información disponible a todos los empleados. En este espacio se recogen las principales medidas de prevención y protocolos de actuación de la compañía frente al COVID-19 de manera actualizada en las distintas ubicaciones y actividades.

Otro de los ámbitos donde COFELY se relaciona con la sociedad es su participación en asociaciones profesionales de los sectores donde desarrolla su actividad. De esta manera se genera la oportunidad de compartir conocimientos, iniciativas y tendencias. A continuación, se detallan las de mayor relevancia:

- ACOGEN, Asociación Española de Cogeneración.
- A3E, Asociación de Empresas de Eficiencia Energética y Sostenibilidad.
- ACEIM, Asociación Catalana de Empresas de Instalación y Mantenimiento.

- APD, Asociación para el Progreso de la Dirección.
- ADHAC, Asociación de Empresas de Calor y Frío.
- AEDIVE, Asociación Empresarial para el Desarrollo de Impulso de la Movilidad Eléctrica.
- ATECYR, Asociación Técnica Española de Climatización y Refrigeración.
- Asociación Clúster de la Bioenergía de CatalunyaClúster de Energía de Bilbao.
- CEEC, Clúster de Eficiencia Energética de Cataluña.
- ENERTIC, Plataforma de Empresas TIC para la mejora de la Eficiencia Energética y la Sostenibilidad.
- Forética.
- Forética Clúster Cambio Climático.
- Forética Grupo de Trabajo Ciudades Sostenibles.
- SPAIN DC, Asociación Española de los Data Center.
- TECNIFUEGO-AESPI, Asociación Española de Sociedades de Protección contra Incendios.

Otras alianzas en sostenibilidad

COFELY es miembro de la Red Española del Pacto Mundial desde el año 2016. Además, es socio promotor en Forética, una organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España, formada por más de 200 socios, entre los que se encuentran el 40% de las empresas que cotizan en el IBEX 35, así como filiales de multinacionales, pequeñas y medianas empresas y ONG de referencia.

Forética es representante en España de CSR Europa y del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y ha impulsado la creación del Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible. COFELY participa en los siguientes clúster y grupos de trabajo: Clúster de Cambio Climático, Grupo de trabajo sobre Ciudades Sostenibles, Clúster de Transparencia y Buen Gobierno y Grupo de trabajo sobre el Futuro de la Sostenibilidad.

Dentro de las iniciativas de Forética ENGIE ha participado en 2022 en las siguientes:

- Miembro del Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible.
- Líder del Clúster de Cambio Climático.
- Líder del Grupo de trabajo de Ciudades Sostenibles.
- Participante en el Clúster de Impacto Social.
- Participante en el Clúster de Buen Gobierno, Transparencia e Integridad.
- Miembro de la iniciativa Nature Business Ambition.

Patrocinios y mecenazgo

Dentro de ENGIE España existe una política de patrocinios y mecenazgos que se encarga de establecer las reglas para este tipo de actuaciones: las materias objeto de patrocinio (solidaridad, conservación y promoción del patrimonio cultural, protección y promoción del medio ambiente y del desarrollo sostenible, promoción de la excelencia, ...), las actividades excluidas (política, deportes realizados con vehículos a motor, actividades violentas, contaminantes, no éticas, que no respeten el medio ambiente o sean sectarias; e iniciativas con organizaciones y empresas con fines de lucro, que sean racistas o xenófobas, que no

compartan los objetivos, la ética del Grupo o estén en conflicto con sus intereses), así como los límites y el sistema de aprobaciones.

Adicionalmente, ENGIE en España incluye su tratamiento en la Carta Ética, la Guía Práctica de Ética y la Guía Anticorrupción.

Durante 2022, COFELY ha participado y patrocinado los siguientes eventos.

- **Next Generation EU:** Fondos europeos para la sostenibilidad. Organizado por El Periódico de España y Prensa Ibérica el pasado 30 de mayo de 2022

- **Salón del Gas Renovable y Congreso de Bioenergía.** Se celebró el 5 y 6 de octubre de 2022 en Valladolid, en paralelo al XV Congreso Internacional de Bioenergía.